

SIDNEI MACHADO
ALEXANDRE PILAN ZANONI
ORGANIZADORES

PLATAFORMAS DIGITAIS

O trabalho
controlado por
plataformas
digitais
no Brasil:
dimensões,
perfis e
direitos



PLATAFORMAS DIGITAIS

O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos

ORGANIZADORES

Sidnei Machado
Alexandre Pilan Zanoni

CAPA

Thiago Henry Carvalho

EDITORAÇÃO ELETRÔNICA:

Luciana Laroca / Thiago Henry Carvalho

REVISÃO

Lorena Aubrigh Klenk

REVISÃO DE PROVA

Lais Murakami

IMPRESSÃO

Imprensa Gráfica da UFPR

T758t

O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico] / Sidnei Machado, Alexandre Pilan Zanoni (organizadores); vários autores. - UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, [2022].

362p.

ISBN: 978-65-84565-53-1.

1. Direito do trabalho. I. Machado, Sidnei. II. Zanoni, Alexandre Pilan. III. Universidade Federal do Paraná.

CDU 331.1

**Catálogo na publicação - Universidade Federal do Paraná
Sistema de Bibliotecas - Biblioteca de Ciências Jurídicas
Bibliotecário: Pedro Paulo Aquilante Junior - CRB 9/1626**

SIDNEI MACHADO
ALEXANDRE PILAN ZANONI
ORGANIZADORES

PLATAFORMAS DIGITAIS

O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos

AGRADECIMENTO

Sidnei Machado
Alexandre Pilan Zanoni

A Clínica Direito do Trabalho da UFPR agradece a colaboração da equipe de pesquisadores, acadêmicos e apoiadores da pesquisa que deu origem a esta obra.

Aos pesquisadores André Krein, Giovanna Quintão Paschoal Pucinelli, Ludmila Costhek Abílio, Marcelo Manzano, Maria Aparecida Bridi e Michael Willian Conrardt, pela intensa dedicação e trabalho de investigação ao longo de 2021.

Agradecemos pelo valioso apoio durante o processo de coleta de dados aos acadêmicos de graduação e pós-graduação em Direito e Sociologia da Universidade Federal do Paraná: Ana Carolina Reis Paes Leme, Andressa Cesti Neves de Lima, Bruno Neumann, Carlos Augusto Pinto de Vasconcellos Junior, Gabriela Varella Oliveira, Giovanna Beatriz Bortoto, Jhenifer Baptista, Kamayra Gomes Mendes, Lucas Finkler Moreira, Mariane Cristina Rodrigues da Silva, Marina Mira, Mateus Henrique Pastório, Tomas de Sousa Manzano, Alana Batista da Rocha, Lorenzo Ribeiro Tkatch e Vitor Fogaça.

Ao Ministério Público do Trabalho pelo auxílio financeiro ao projeto e, também, um especial agradecimento pelo apoio e colaboração dos procuradores do trabalho Alberto Emiliano Oliveira Neto, Margaret Matos de Carvalho, Carolina de Prá Camporez Buarque, Tadeu Henrique Lopes da Cunha, Renan Bernardi Kalil e Tiago Ranieri de Oliveira.

APRESENTAÇÃO

Sidnei Machado*

A emergência e a rápida expansão, na última década, da economia de plataformas e do trabalho digital, com inúmeros impactos sociais e econômicos, têm gerado muitos desafios para a compreensão do funcionamento desse modelo de negócios e da nova realidade dele resultante no emprego, no trabalho e na proteção social. Nesse campo há um esforço crescente de pesquisas empíricas que têm contribuído para compreender o funcionamento das plataformas digitais e identificar impactos importantes sobre as relações de trabalho, uma vez que esse setor ainda se caracteriza pela ausência de dados abrangentes a respeito da dimensão das plataformas na economia e no emprego em uma escala maior.

O relatório da OIT de 2021 contém uma pesquisa empírica de âmbito global sobre a digitalização da economia e a economia de plataforma na perspectiva do trabalho e emprego e da proteção social desses trabalhadores. A abrangência global dessas pesquisas, contudo, sugere a dificuldade de captar por inteiro as dimensões e singularidades de cada país ou região. Em âmbito regional, surgiram relatórios importantes produzidos durante a pandemia, em sua maioria com análises e enfoques sobre os impactos sobre o trabalho decente nas plataformas digitais.

A literatura acadêmica mais volumosa e de maior impacto sobre plataformas digitais ainda está bastante concentrada em países do Norte Global, embora algumas se projetem para os países da periferia. Como exemplos, o livro *Uberland* (2018) mostra a natureza precária desse trabalho nos EUA e no Reino Unido e o livro *The Gig Economy: A Critical Introduction* (2019) apresenta o panorama da pesquisa existente sobre plataformas no Reino Unido, Gana, África do Sul, Índia e outros países do Sul Global, para fornecer uma história global de trabalhadores nas plataformas.

No Brasil, há mobilização de diversos grupos de estudos e pesquisadores sobre plataformas digitais de trabalho com ênfase em questões nacionais e análises em perspectivas sociológicas, econômicas e jurídicas. Publicações importantes foram produzidas, mas no seu conjunto elas ainda guardam um descompasso com as pesquisas concentradas em países centrais, o que cria barreiras de contextualização e para traçar paralelismos metodologicamente adequados. Há, também, uma intensa mobilização de juristas do trabalho que se voltam a pesquisar e debater sobre a natureza do trabalho em plataformas, seus problemas de natureza classificatória e seus impactos no modelo jurídico de direito do trabalho, além de perspectivas de regulação em diversos contextos nacionais e globais.

*Coordenador da Clínica Direito do Trabalho. Professor associado da Universidade Federal do Paraná.

Esta obra é produto dos resultados de pesquisa realizada no Brasil ao longo do ano de 2021 que, em uma mesma senda, se propõe a contribuir com os estudos teóricos e metodológicos, com base em uma investigação empírica sobre o trabalho controlado por plataformas digitais. Trata-se de uma pesquisa sobre as plataformas digitais de trabalho no Brasil, mas com proposta metodológica própria, que explora o contexto e a realidade do trabalho em plataformas no Brasil do presente pelas dimensões do direito, da sociologia e da economia, ou seja, com uma abordagem econômica sobre a economia digital em vários setores, sociológica em torno da composição de perfis e trajetórias ocupacionais desse trabalho e jurídica sobre a regulação e o direito do trabalho.

A pesquisa, construída a partir do projeto “Plataformas Digitais de Trabalho”, foi desenvolvida pela Clínica Direito do Trabalho, num projeto da Universidade Federal do Paraná, em Curitiba, com apoio de financiamento do Ministério Público do Trabalho. Ele é fruto do trabalho de uma equipe que coordenei, composta por pesquisadores dos programas de pós-graduação em Direito e em Sociologia da Universidade Federal do Paraná, com a colaboração de pesquisadores das áreas de sociologia e de economia da Universidade de Campinas. O projeto tem origem em trabalhos desenvolvidos desde 2019 pela Clínica Direito do Trabalho, atividades de extensão e pesquisa com trabalhadores de plataformas de entrega e que tinham como proposta inicial uma abordagem jurídica.

A partir de uma metodologia empírica desenvolvida no âmbito do projeto, coletivamente construída pela equipe de pesquisadores, com coleta de dados digitais em redes, questionários e entrevistas com trabalhadores e representantes de empresas, além do mapeamento legislativo e de decisões judiciais, a pesquisa apresenta um conjunto amplo de dados mais claros sobre o funcionamento das plataformas e sobre essa nova forma de trabalhar.

Esta pesquisa foi produzida no Brasil, em 2021, à sombra da emergência da crise sanitária da Covid-19, instalada no país em março de 2020, e que se associa à crise institucional e econômica brasileira iniciada em 2016, caracterizada pela ruptura da institucionalidade democrática e agravada pelo surgimento de poderosos processos políticos de desdemocratização dos processos sociais. Ela se insere, em alguma medida, no debate acerca das assim chamadas novas relações de trabalho, as quais ganham novo impulso diante do cenário de esgarçamento das contradições do conflito capital-trabalho em todo o mundo e de aprofundamento de uma ampla crise social com a eclosão da pandemia da Covid-19.

PREFÁCIO

Maria Aparecida Bridi

A obra “O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos”, resultado de uma pesquisa realizada em 2021, coordenada por Sidnei Machado e equipe de pesquisadores da Unicamp, além de pesquisadores e estudantes de graduação e pós-graduação da UFPR, com apoio do Ministério Público do Trabalho, chegou em uma boa hora, trazendo enorme contribuição para os estudos do trabalho.

É uma obra de leitura obrigatória para todos os estudiosos do mundo do trabalho, sobretudo para aqueles que se dedicam aos estudos do complexo e heterogêneo “trabalho digital”, dos impactos das tecnologias sobre o trabalho, da organização e relações de trabalho do século XXI. Analisa, empírica e teoricamente, os impactos produzidos pelas denominadas terceira e quarta “revoluções industriais” (ambas vinculadas à transformação digital), contextualizadas na segunda metade do século XX e primeira década do século XXI até o presente e pelas reformas laborais que criaram um rol de possibilidades de trabalhos flexíveis e/ou favoreceram novas modalidades de trabalho que se encontram fora dos sistemas de proteção e segurança. No cenário de um capitalismo de tez neoliberal e com profundas crises econômicas que reverberam em todo o tecido social, o sistema encontra nas tecnologias informacionais potencialidades para novas formas de negócios, novos tipos de empresas e de exploração do trabalho humano.

Passadas décadas desde aqueles debates muito matizados pelo determinismo tecnológico em torno das potencialidades da Terceira Revolução Industrial, temos um contexto de crescimento da informatização das empresas e do trabalho, de processos de reestruturação produtiva e profundas transformações nos modos de produzir, organizar e gerir a produção, que tem exigido dos estudiosos do trabalho, operadores do direito e instituições públicas de regulação do trabalho a investigação sobre os processos em curso, sobretudo aqueles inaugurados neste terceiro milênio, que desembocaram em ocupações e trabalhos realizados, mediados e organizados pelas plataformas digitais. É, portanto, sobre o fenômeno da plataformização do trabalho que os pesquisadores deste livro se debruçam.

Este livro inédito no Brasil, e que, sem dúvida, se configurará como uma referência internacional, dado o alcance da pesquisa, os dados obtidos e a metodologia adotada, permite compreender as configurações do trabalho plataformizado, realizado por trabalhadores dos mais diferentes perfis e qualificações profissionais. Engloba desde aquele prestado nas ruas, que envolve a total assunção dos riscos sociais e custos pelos trabalhadores, até aquelas atividades realizadas por trabalhadores altamente qualificados e das mais diferentes formações profissionais realizadas no ambiente doméstico.

A pesquisa que deu origem a este livro esquadrinha as características das relações de trabalho mediado e desenvolvido por meio das plataformas digitais. Desnuda as diferentes facetas do trabalho plataformizado, suas formas de contratação e de remuneração, o trabalho por projeto, por tarefa, que ocorre sob controles e gestão algorítmica do trabalho, com hierarquias, por vezes invisíveis, mas até mais rígidas em razão da comunicação restrita às máquinas e aos *softwares* de controle algoritmizados. Os algoritmos digitais, que consistem em uma sequência de instruções que informam o computador sobre o que fazer dentro de um conjunto de etapas precisamente definidas e de regras projetadas para realizar uma tarefa, gerem o trabalho humano e o subordinam a novas formas de controle (LIMA; BRIDI, 2019).

A plataformização em curso e que avança pelos diferentes setores econômicos vem sendo interpretada sob duas vertentes. Uma tem viés otimista, positivado em um discurso do empreendedorismo, da autonomia, liberdade e flexibilidade do trabalho. Nessa linha, os trabalhadores são apresentados a um mundo do trabalho no qual supostamente são libertados das restrições de uma carreira permanente e têm a oportunidade de fazer seu próprio caminho, vendendo bens e serviços, empreendendo a si mesmos. E os consumidores, por sua vez, possuem diante de si uma extensa quantidade de serviços sob demanda e a promessa de uma rede de dispositivos conectados a satisfazer todos os seus desejos ao clique de suas mãos.

Outra vertente, à qual se alinham os autores deste livro, traz uma abordagem mais crítica. Ou seja, diante dos dados empíricos, desnuda-se a crueza de um trabalho subordinado e destituído de proteção. É sob essa perspectiva e sobre uma das facetas do trabalho chamado “digital”, o trabalho plataformizado, que este livro se dedica, revelando as condições de sua realização, os perfis dos trabalhadores plataformizados e sua dimensão no mercado de trabalho brasileiro. Ao fazer isso, constrói uma metodologia inovadora para a apreensão do fenômeno.

As plataformas digitais, cujo papel cresce e amplifica-se dentro de uma “economia digital”, são definidas pela literatura como infraestruturas combinadas de *software* e *hardware*, de propriedade privada ou pública, alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos digitais. Elas adentram setores econômicos existentes e reconfiguram atividades econômicas e empresas, além de novas modalidades de negócios e de trabalho, como já afirmado.

Conforme Sundararajan (2016), a partir de 2007 surgiram diversas empresas-plataforma, tais como Airbnb, TaskRabbit e Uber, expressivas do tipo de negócio em foco, que em seu início foram concebidas como plataformas de compartilhamento em uma preconizada “economia colaborativa”. Paulatinamente, os estudos empíricos, ao destrincharem

e compreenderem a natureza distinta das plataformas, colocaram em cheque tal tese. Embora se registre algumas plataformas concebidas como compartilhamento de veículos, antes de 2007 – como a Zipcar, criada em 2000, nos Estados Unidos, a BlaBlaCar, na França, em 2006, a HelpX, na Inglaterra, como plataforma de troca de habilidades por estadia, entre outras –, a sua disseminação e consolidação se deu fortemente em fins da primeira década de 2000. Sobre esse cenário e configuração nos quais empresas, negócios e trabalho encontram-se assentados em um novo paradigma de empresas e negócios, Nick Srnicek (2017) cunhou o conceito de “capitalismo de plataforma” com vistas a descrever e analisar a sociedade que se encontra cada vez mais mediada, operada, organizada pelas tecnologias digitais, pela extração e processamento de informações e dependência de infraestruturas informacionais. As plataformas digitais e o trabalho plataformizado se alastraram para diferentes ramos econômicos: além do de transporte, também adentraram o sistema financeiro e jurídico, a saúde, a educação, entre outros, reunindo trabalhadores de diferentes perfis sociais, níveis de escolaridade e formação profissional.

O trabalho plataformizado, sobre o qual o livro se inclina, encontra consonância com as reformas laborais ocorridas em diversas partes do mundo e no Brasil de 2017, que prefiguraram formas de trabalho flexíveis e precárias. Salta à vista, quando se mira o crescimento do trabalho plataformizado, a negação da proteção auferida pelo direito do trabalho, ainda que seus agentes o travistam de novas roupagens e sob o discurso de autonomia, parceria e flexibilidade no e do trabalho.

O fato é que o detentor da plataforma é também o gestor do negócio que define a relação empresa-plataforma, trabalhador-plataforma e cliente-usuário. Isso é feito, ainda, sem o reconhecimento institucional do vínculo de emprego e sem proteção aos trabalhadores, nesse caso tidos como “parceiros”, num modelo que vem sendo referido por alguns autores como “trabalho uberizado”, um fenômeno característico do trabalho em plataforma digital. Apesar das controvérsias teóricas, não parece se aproximar da chamada economia de compartilhamento (*sharing economy*), mas sim expressa mais um modo de apropriação do trabalho, em condições precárias, em que o trabalhador, envolto na falácia do empreendedorismo de si mesmo, assume integralmente o risco pelo trabalho.

Em sua dinâmica, o tempo de trabalho é elástico, desorganizado, podendo se estender por todos os dias da semana ou ser insuficiente, assim como os rendimentos são por vezes reduzidos ou cada vez mais achatados, como relatado pelos trabalhadores entrevistados que atuam na plataforma de microtarefas Appen e viram o preço da hora de trabalho declinar no contexto da pandemia da Covid-19. De modo geral, são atividades realizadas por trabalhadores que perderam o emprego e outros que, para sobreviver, realizam-nas como bico, na chamada *gig economy* – essa condição que, embora seja histórica em países como o Brasil, acabou alcançando também os países que

tiveram Estados de Bem-estar construídos no pós-Segunda Guerra Mundial. São inúmeras as contribuições deste livro para a pesquisa no Brasil e no mundo. Entre elas, destacamos o fato de os autores mostrarem as duas modalidades de plataformas cujas configurações do trabalho e de perfis de trabalhadores. Além das empresas-plataforma de tipo *location-based*, nas quais o trabalho é realizado mediante o uso de aplicativos e requerem o deslocamento dos trabalhadores (caso de motoristas da Uber, *motoboys* e ciclistas), somam-se aqueles que atuam nas *web-based*. Isto é, trabalhadores que atuam principalmente a partir de suas casas, por meios telemáticos, com uso intensivo de *desktop/notebooks*, modalidade que vem avançando sobre todos os setores econômicos tradicionais, envolvendo profissionais de elevada qualificação em atividades relacionadas à saúde, educação, sistema financeiro, como também novas atividades que envolvem as plataformas de publicidade, como Facebook e Google, e a realização de microtarefas, atividades relacionadas à inteligência artificial e aprendizado das máquinas, entre outras.

Uma das metodologias adotadas pela equipe de pesquisa envolveu a aplicação de um questionário com divulgação nacional, respondido por 492 trabalhadores e trabalhadoras no Brasil. Destes, 54,07% realizam atividades que se enquadram na modalidade *web-based* e os demais 45,93% trabalham por plataforma de trabalho *location-based*, sendo que nesta, são 70,35% do sexo masculino e na modalidade *web-based* predominam respondentes do sexo feminino, com 53,01% do total. Além desta importante distinção sobre a modalidade de plataforma, cujas configurações são distintas, demonstra-se que os perfis etário e de raça também são distintos, dependendo da modalidade da plataforma, havendo, proporcionalmente, um maior número de jovens, brancos e amarelos na modalidade de *web-based* e uma prevalência de trabalhadores com maior idade e uma maior percentagem de pardos, pretos e indígenas na modalidade *location-based*. A pesquisa também demonstrou o perfil de escolarização, que igualmente difere: em torno de 64,66% dos *web-based* possuem curso superior completo e/ou pós-graduação, enquanto apenas 22,05% dos que atuam em plataformas *location-based* possuem curso superior completo ou mais.

Muito além dos dados acima mencionados a título de exemplo, a obra analisa as diferenças de remuneração, de percepção dos entrevistados sobre a relação de emprego, as jornadas de trabalho, os tipos de atividades realizadas, os receios de bloqueios pelas plataformas, a relação com a crise econômica e o desemprego crescente no país, a percepção sobre os direitos e sobre a gestão e as condições do trabalho plataformizado, entre outros elementos contemplados na pesquisa, chamando atenção para as diferenças significativas que expressam as desigualdades também nessas ocupações. Um fato que demandará novas pesquisas diz respeito à posição desses trabalhadores em relação à importância de ação coletiva (participação em sindicato, representação coletiva): apenas 20,63% dos trabalhadores *location-based* consideraram isso desimportante,

distinguindo-se dos respondentes *web-based*, dos quais 37,63% afirmaram que não consideraram importante.

Além dos dados, descrições e análises dessa pesquisa, os autores do livro, por meio de metodologia de análise de tráfego de dados da web a partir da ferramenta Similarweb, também nos levaram a conhecer a extensão e difusão do mercado de plataformas digitais de trabalho atuantes no Brasil.

A ferramenta forneceu uma dimensão mais aproximada desse trabalho no Brasil. Mais ainda, a pesquisa permitiu identificar os impactos que a pandemia da Covid-19 trouxe para o trabalho plataformizado, ampliando as ofertas de trabalho e a percepção de aumento de renda para aqueles que atuam no *web-based*, e reduzindo a oferta de trabalho e a renda para os *location-based*, situação que pode ser comprovada por outras pesquisas sobre os entregadores por aplicativos no Brasil. Os autores brindam o leitor também com a metodologia de apreensão e análises de dados via Similarweb.

Outra dimensão importante trazida nesta obra é a de natureza jurídica. Com o objetivo de identificar e acompanhar processos judiciais do trabalho envolvendo o trabalho em plataforma e elaborar um levantamento comparativo da regulação jurídica das plataformas digitais, os autores realizaram pesquisa sobre o número de processos ajuizados pelas plataformas Uber, 99, iFood, Rappi e James (*location-based*), o número de ações judiciais ajuizadas nos 24 tribunais regionais do trabalho (TRTs), o número de ações por TRT, além da análise do conteúdo das reclamações e julgamentos procedentes e improcedentes. O livro traz, portanto, uma radiografia do trabalho plataformizado e, nesse caso, dos conflitos do trabalho plataformizado que foram ajuizados na Justiça do Trabalho.

O conteúdo dos capítulos tem caráter teórico e empírico, apresentado de forma analítica e crítica, sobre questões como a informalidade reinante nesse novo modelo de negócio; a relação com a terceirização; como interação e se combinam, em face da expansão das plataformas digitais de trabalho, fatores estruturais de informalidade e precariedade do mercado de trabalho brasileiro e a ampla desregulação do trabalho introduzida pelas reformas legislativas, em especial decorrente da crise política e econômica a partir de 2015, e os desdobramentos das reformas neoliberais de 2017 e crises subsequentes. As análises tomam como referência a posição do Brasil na divisão internacional do trabalho, visto que as empresas contratantes, em sua maioria, são globais, atuam internacionalmente e com padrões de trabalho semelhantes.

O livro demonstra também que a pandemia causada pelo coronavírus em 2020 marcou uma nova etapa do trabalho plataformizado, seja alterando as condições de trabalho, seja por excesso de demanda (caso de entregadores por aplicativos), ou pela existência de uma abundância de trabalhadores sem trabalho, trabalhadores em casa tendo à disposição os equipamentos digitais e buscando fontes de renda nas redes.

A riqueza da pesquisa realizada e contida nesta obra permite ao leitor analisar os impactos da pandemia da Covid-19 no trabalho subordinado por plataformas digitais e no trabalho à distância. Possibilita compreender as relações de poder – ainda que pareçam difusas – presentes nos jogos que as empresas proporcionam aos trabalhadores, visando aumentar o ritmo de seu trabalho, o que vem sendo chamado de “gamificação” do trabalho, uma forma perversa de geri-lo, não mais fisicamente por um gerente, mas agora pelo despotismo dos algoritmos. Portanto, permite análise das relações sociais de poder oriundo das novas assimetrias geradas pela dinâmica competitiva do modelo de negócio nas empresas de plataformas digitais de trabalho.

Iluminam o debate em torno do gerenciamento do trabalho pelas plataformas digitais os efeitos desse modelo no emprego, nas formas de trabalho e na construção da noção de autonomia e de sujeito de direito. Tendo como perspectiva um modelo de direito do trabalho democrático, de respeito e promoção dos direitos humanos, o livro dedica-se de forma decisiva aos problemas da regulação do trabalho nas plataformas e ao sentido das transformações nesse campo, com suas rupturas e continuidades. As reflexões trazidas evidenciam a necessidade de regulação desse trabalho plataformizado, tarefa que exige ações internacionalizadas para ser efetivada sobre patamares civilizados.

Embora uma pesquisa desta natureza tenha como um de seus objetivos precípuos o de produzir conhecimento que possibilite o debate público e fornecer dados técnicos sobre essas modalidades de trabalho que galopam na realidade social e produzem, entre outros efeitos, vulnerabilidades e mazelas aos trabalhadores, a pesquisa empírica realizada e o conjunto dos dados, das informações e das análises trazidas pelos autores desta obra contribuem de modo fecundo para se discutir os limites das teorias da economia compartilhada e colaborativa, as teses do empreendedorismo e os engodos produzidos pelos discursos que veem nessas formas de trabalho relações de parceria, de colaboração, de autonomia. Os pesquisadores trazem à luz a outra face do trabalho plataformizado: da exploração do trabalho que produz riqueza e gera mais valor sob as mais diversas e contraditórias condições.

Trata-se, portanto, de uma obra que desafia os pesquisadores e pesquisadoras para a continuidade dos estudos sobre as novas modalidades de trabalho, de negócios, sobre as empresas que não fogem à regra da monopolização dos mercados.

Traz o desafio de se avançar na pesquisa sobre a natureza dessas empresas-plataforma, as suas origens, as mudanças que produzem no trabalho e na economia capitalista; sobre as relações de trabalho; se de

fato essas relações são pactuadas de forma autônoma e livre de quaisquer subordinações ou não passam de estratégias corporativas visando a redução do custo do trabalho. O desafio também diz respeito à análise da ação coletiva nessa modalidade de trabalho plataformizado.

Trata-se de uma obra de grande valor e esperada pela comunidade científica e estudiosos do trabalho, que tem como perspectiva contribuir para o debate público, político e acadêmico sobre os horizontes do trabalho do século XXI.

Boa leitura!

México, 10 de outubro de 2021

LISTA DE SIGLAS

ADC – Ação Direta de Constitucionalidade
AMT ou MTurk – Amazon Mechanical Turk
API – Application Programming Interface
CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBO – Classificação Brasileira de Ocupações
CDT – Clínica Direito do Trabalho
CIPD – Chartered Institute of Personnel Development
CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNAE Domiciliar – Classificação Nacional de Atividades Econômicas Domiciliar
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
COD – Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares
COLLEEM – Collaborative Economy and Employment
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ME – Ministério da Economia
MEI – Microempreendedor Individual
MPT – Ministério Público do Trabalho
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OO – On-line Outsourcing
PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego
PME – Pesquisa Mensal de Emprego
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNAD COVID19 – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Covid19
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho
STJ – Superior Tribunal de Justiça
STF – Supremo Tribunal Federal
UFPR – Universidade Federal do Paraná
UNICAMP – Universidade de Campinas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO..... 23

Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanoni

1 DIMENSÕES DO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL..... 31

Marcelo Manzano e André Krein

- 1.1 Dimensionamento do trabalho controlado por plataformas digitais 32
- 1.2 Análise do trabalho sob controle de plataformas digitais 75
- 1.3 Conclusão: magnitude do mercado de trabalho sob controle das plataformas digitais no Brasil..... 116

2 PERFIS E TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS 127

Ludmila Costhek Abílio

- 2.1 As plataformas digitais e as tendências contemporâneas do mundo do trabalho..... 127
- 2.2 Os desafios da dataficação e gerenciamento algorítmico do trabalho 131
- 2.3 As plataformas no contexto brasileiro 133
- 2.4 Entrevistas em profundidade: metodologia..... 136
- 2.5 Resultados e análise das entrevistas 137
- 2.6 Breve conclusão: mapeando os elementos centrais 163

3 DIREITOS..... 165

Sidnei Machado

- 3.1 Perspectiva histórica 168
- 3.2 Propostas legislativas 173
- 3.3 Decisões judiciais 181
- 3.4 Conclusões 218
- 3.5 Proposições 221

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES 222

Sidnei Machado, Alexandre Pilan Zanoni, Maria Aparecida Bridi, Ludmila Costhek Abílio, Marcelo Manzano e André Krein

REFERÊNCIAS 228

APÊNDICE A – MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	245
1 LEVANTAMENTO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO ATUANTES NO BRASIL	247
2 DIMENSIONAMENTO VIA ANÁLISE DE TRÁFEGO WEB (SIMILARWEB)	247
3 QUESTIONÁRIO	247
3.1 Estratégia amostral	247
3.2 O desenho do questionário	248
3.3 Aplicação do questionário	249
3.4 Tratamento da amostra	250
3.5 Descrição da amostra e resultados do questionário	251
4 ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE	252
5 ANÁLISE DE JURISPRUDÊNCIA	252
5.1 Levantamento de decisões judiciais	252
5.2 Análise das decisões judiciais	253
REFERÊNCIAS	257
APÊNDICE B – LEVANTAMENTO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO EM ATUAÇÃO NO BRASIL.....	259
1 LEVANTAMENTO PRÉVIO E LISTA AMPLIADA DE PLATAFORMAS COM ATUAÇÃO NO BRASIL	259
2 PRINCIPAIS PLATAFORMAS DE TRABALHO EM ATUAÇÃO NO BRASIL	273
APÊNDICE C – RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO	274
1 DESCRIÇÃO DAS RESPOSTAS POR QUESTÃO	274
2 ANÁLISE SOCIOECONÔMICA A PARTIR DOS RESULTADOS DA AMOSTRA CDT EM FACE DAS PESQUISAS NACIONAIS.....	327
APÊNDICE D – LEVANTAMENTO DE DECISÕES JUDICIAIS E PROPOSTAS LEGISLATIVAS	345
SOBRE OS AUTORES	360

**O trabalho controlado por
plataformas digitais no Brasil:
dimensões, perfis e direitos**

Sidnei Machado
Alexandre Pilan Zanoni

A expansão da economia digital na segunda década deste século conduziu à proliferação de plataformas digitais de trabalho, impulsionadas por estruturas digitais como a internet de alta velocidade, a inteligência artificial, a computação na nuvem, o uso do *big data* e sofisticados algoritmos. As plataformas digitais de trabalho têm aumentado continuamente a sua importância econômica e, ao explorar o potencial de multidões, estão transformando o trabalho e estabelecendo uma nova forma de *geri-lo*, com implicações profundas no emprego, na sua organização e regulação jurídica. A partir de março de 2020, a pandemia da Covid-19 acelerou e intensificou o uso das plataformas digitais já em ascensão, com uma renovada expansão das redes empresariais baseadas nesse modelo, que se articulam e se conectam por meio de novos arranjos de trabalho remoto, *e-services* e trabalho *freelance on-line*.

A reflexão sobre a economia digital deve ser inserida também num quadro amplo das transformações do capitalismo contemporâneo, em que as plataformas digitais transformam o emprego e o trabalho, com lógicas de exploração mais sutis, que se alimentam da precariedade do trabalho e que encontram um poderoso aliado no Estado neoliberal. Essas mudanças se localizam dentro do espectro de declínio do trabalho livre e regulado de que falava Karl Polanyi, em *A grande transformação*, publicado em 1944. Por isso, o segundo fator de impulso do modelo das plataformas digitais se apoia em dois pilares: as políticas neoliberais de desregulação do trabalho assalariado e protegido, as quais promovem o trabalho autônomo, e o fortalecimento da lógica do trabalho sob demanda. *A uberização* é uma noção em movimento, como um processo de tendência extensa de transformações do mundo do trabalho, e compartilha de um sentido comum de precariedade do trabalho e de triunfo de um modelo de negócio assimétrico, típico do capitalismo financeiro e com formas renovadas de exploração do trabalho (SRNICEK, 2017; FUCHS, 2014; SCHOLZ, 2016; HUWS, 2014; SLEE, 2017). Nele, os trabalhadores entram na chamada economia do compartilhamento e da terceirização, na qual transformam suas posses, tempo, conexões em fontes de capitalização (BROWN, 2019).

As reconfigurações promovidas na organização do trabalho, no emprego e nas responsabilidades justificam o uso do termo “capitalismo de plataforma” para realçar a criação de valor e a sua partilha desigual entre trabalhadores e as plataformas digitais detentoras dos algoritmos (SRNICEK, 2017). Os trabalhadores autônomos são mobilizados pelas plataformas pela mensagem de autonomia e liberdade e pelo gerenciamento algorítmico, mas as condições de trabalho revelam novas formas de sujeições, mantendo-os distanciados da proteção social. Nesse sentido, as plataformas digitais são

um modelo de governança empresarial e política, baseado em métricas computadorizadas e práticas de mercado racionalizadoras que alteram a relação entre empregado e empregador, e que converte o trabalhador em empreendedor de si mesmo. Ao centralizarem a ênfase no mercado, apesar de manterem os trabalhadores desprotegidos, as plataformas digitais impedem a discussão de dimensões normativas, políticas ou éticas em torno dessa emergente forma de trabalho.

Esse novo modelo de troca de bens e serviços desenvolvido pelas plataformas digitais nas últimas duas décadas é um processo social em desenvolvimento, cujos impactos sociais e limites ainda não estão definidos. As mudanças provocadas por ele serão mediadas por fatores tecnológicos, sociais, institucionais, mas também pelos atores sociais.

No âmbito das relações de trabalho, o modelo de negócios das plataformas digitais coloca muitas questões sobre o emprego, condições de trabalho, qualificação jurídica do trabalho, proteção social e relações coletivas de trabalho, para mencionar alguns temas nucleares (SLEE, 2017). No campo específico do trabalho controlado por plataformas digitais (economia de plataformas), observamos a tendência de expansão de um trabalho precário, representado por um modelo de atividade disponível vinte quatro horas por dia, sete dias por semana, com remunerações extremamente baixas (STANDING, 2011).

A partir de um quadro mais amplo de generalização da precariedade do trabalho, os impactos tecnológicos concorrem com o fenômeno da globalização financeira, transformações no modelo de emprego e a fragmentação das cadeias produtivas, fatores que colocam novos desafios sobre como proteger esse trabalho, assegurar direitos individuais e coletivos, que se agregam aos problemas tradicionais de capacidade de representação e contratação coletiva dos sindicatos. Dentro desse contexto, há um movimento de desregulação da proteção social do trabalho, com reformas legislativas que reforçam o trabalho por conta própria, sob o pretexto de empreendedorismo, em grande parte promovendo a liberdade individual e a liberdade contratual; ao mesmo tempo que se fragiliza o poder dos sindicatos, gerando um aumento do poder empresarial e das assimetrias nas relações de trabalho (SUPIOT, 2015). Na perspectiva da regulação do trabalho, e de suas categorias jurídicas construídas pelo entorno do modelo fordista, há um panorama de desmantelamento do contrato de trabalho e do sistema de negociação coletiva, as duas principais instituições jurídicas particulares do direito do trabalho.

São muitas as questões derivadas desse panorama de riscos sociais que colocam um conjunto de desafios políticos e institucionais e de ação dos movimentos sociais e sindicais. Para o direito do trabalho, particularmente, a preocupação central é a de que essas plataformas promovem o trabalho independente e se dissociam dos direitos do trabalho (contrato, convenções coletivas etc.), com o risco de instituição de um mercado de trabalho paralelo

e precário. No caso brasileiro, um problema adicional é que a expansão das plataformas digitais pode ter um impacto de maior dimensão ante a combinação com os fatores estruturais de informalidade e precariedade do mercado de trabalho brasileiro e a ampla desregulação introduzida pelas reformas legislativas, em especial a partir de 2017.

O problema generalizado é o uso do trabalho autônomo para eximir o empresário de obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Agregadas a isso estão as limitações do exercício dos direitos sindicais pelos trabalhadores de plataformas. Por outro lado, as empresas de plataformas se apresentam como um ente deslocalizado e difuso, de difícil identificação e localização, não raro organizadas com distintas e opacas identidades. Apesar de ser considerado um modelo de negócios tecnologicamente inovador, esse novo tipo de transação econômica tem como característica a agência de trabalhadores independentes, em sua maioria informais, que não são empregados e não necessariamente profissionais, mas trabalhadores amadores. Vendem a mão de obra como *freelancers*, quer diretamente ao consumidor, quer a um intermediário. O movimento das plataformas em grande medida se associa ao processo de externalização do trabalho em suas diversas modalidades de subcontratação.

O gerenciamento das plataformas por métodos computacionais é uma questão central do processo de trabalho em questão. As comunicações com a plataforma e clientes e a organização e gestão do trabalho se dão pela gestão algorítmica, que tem à sua disposição tecnologias de geolocalização (GPS), avaliação de produtividade e avaliação de comportamentos.

Os trabalhadores dessas plataformas assumem os riscos relacionados com a atividade, tanto os físicos quanto os de investimentos de capital, e também arcam com os custos operacionais. São trabalhadores sem ampla autonomia na organização da atividade, uma vez que os preços, em muitos casos, são fixados pela plataforma e há o emprego de mecanismos de controle tanto pela plataforma como pelos consumidores.

A estratégia do negócio das plataformas é mobilizar o trabalho autônomo e contornar a regulação, ou seja, criar obstáculos para a atuação das normas protetivas do trabalho. Para isso, reforça-se a mensagem dos princípios da parceria para fomentar uma ideia de liberdade e autonomia que é aparente e relativa. Há um conjunto de problemas associados a esse trabalho autônomo, que passam pela informalidade, baixa remuneração e elevada jornada, e que escassamente encontram proteção social, exercício da liberdade sindical e direito à negociação coletiva.

Do ponto de vista normativo há muitas incertezas geradas pelo ambiente da uberização. As plataformas operam por meio de contratos de prestação de serviços, pelos quais o trabalhador adere, sem alternativas, aos termos e condições de uso propostos por elas. Esse modelo de contratação fora dos marcos de proteção jurídica do trabalho assalariado e do campo de atuação

do direito do trabalho, com ausência de responsabilidade das plataformas, é o palco de muitas disputas sobre a qualificação jurídica desse trabalho nos tribunais, ao mesmo tempo que apresenta novos desafios para a sua regulação.

Nesta pesquisa, a proposta teórico-metodológico decorre da necessidade de estudar a emergência de diferentes formas de trabalho e emprego e suas relações com os atores sociais, em uma abordagem interdisciplinar no campo do direito, da economia e da sociologia. O objetivo central foi estudar o modelo de negócio das empresas de plataformas digitais de trabalho, as formas de trabalho e de organização das empresas e a regulação jurídica do trabalho. A pesquisa de campo teve, portanto, uma missão um tanto ambiciosa de produzir um diagnóstico abrangente sobre emprego, as formas de trabalho e a regulação do trabalho controlado por plataformas no Brasil. Produzida durante a pandemia, a pesquisa também capta e analisa os impactos da pandemia da Covid-19 no trabalho em plataformas digitais e no trabalho à distância.

A pesquisa busca explorar os pontos cegos de estudos anteriores, ao mesmo tempo que apresenta as singularidades e particularismos do trabalho em plataformas no contexto brasileiro. Analisa, também, os modos de mobilização e ação dos atores econômicos e sociais sobre essas questões. Por fim, a pesquisa também se propôs o desafio de refletir de forma prospectiva e construtiva sobre o modelo desejado de intervenção estatal e de regulação do trabalho.

Muitas nomenclaturas diferentes têm sido propostas para o fenômeno de plataformas que conectam compradores e vendedores; entre elas, economia de compartilhamento, *crowdworking*, *gig economy*, capitalismo de multidões. Esta pesquisa utiliza o termo “trabalho sob controle de plataformas digitais” como um tipo ideal, que serve de ferramenta teórica e parâmetro de observação para construir uma tipologia da inserção do trabalho nas plataformas digitais, e que tem como característica delineada, não inflexível, a obtenção do trabalho via plataformas digitais, em cuja estrutura o trabalhador se insere para obter ou realizar o trabalho, sendo por ela controlado em diferentes níveis de intensidade.

O trabalho sob controle de plataformas digitais melhor expressa os termos da organização do trabalho por plataformas e representa um tipo ideal de trabalho sob demanda para pensar o mercado de trabalho, o perfil do trabalhador e os modelos regulatórios para as plataformas digitais do gênero. A referência ao “trabalho controlado” fornece uma compreensão do modelo de compra da força de trabalho, ou seja, em que o objeto contratual é a força de trabalho. A gestão algorítmica opera com um importante reforço no poder de direção e controle, por meio de instrumentos computacionais sofisticados de supervisão digital que facilitam e potencializam o controle e a avaliação de desempenho de multidões de trabalhadores.

Para a pesquisa foram identificadas e segregadas para análise duas modalidades distintas de plataformas digitais de trabalho. A primeira é a do trabalho realizado “na nuvem” (*on-line web-based* ou *web-based*), das plataformas digitais presentes no ambiente *web*, o qual pode ser prestado de qualquer lugar de maneira *on-line* e remotamente, desde que se tenha acesso a um dispositivo conectado à internet. A segunda modalidade é o trabalho preso geograficamente por plataformas digitais baseadas em localização (*location-based*), o qual, ao ser prestado, troca informações por meio de um dispositivo móvel (*smartphone*), e que precisa ser realizado em um local determinado, a exemplo dos serviços de entrega e de transporte de passageiros.

A pesquisa está organizada em três eixos centrais, em três perspectivas disciplinares: (i) o mercado de trabalho e o negócio das plataformas; (ii) o perfil do trabalhador de plataforma digital; (iii) os direitos e a regulação do trabalho.

Os resultados da pesquisa demonstram que há uma heterogeneidade entre as plataformas e nas condições de trabalho presentes, que, por sua vez, gera uma heterogeneidade crescente das relações de trabalho. A plataformação no Brasil não é necessariamente um trabalho vivenciado como complemento de renda (*gig economy* ou “bico”) ou mera alternativa ao desemprego. Ela se conecta e se entrelaça com um mercado de trabalho desestruturado, em que a informalidade tem um papel marcante e, nesse sentido, mostra linhas de continuidade. Um traço comum nas plataformas na modalidade *location-based* é a tirania de um trabalho mal pago, com a ameaça de exclusão permanente, sem direitos trabalhistas e sem dignidade.

A pandemia da Covid-19 fez exacerbar os riscos e as desigualdades desses trabalhadores. A pandemia nos deixou duas grandes lições. A primeira é que os trabalhadores são essenciais e a segunda, que a saúde deve ser um direito básico. O problema é que a maioria dos trabalhadores que se revelaram essenciais são entregadores de comida, que não têm uma condição salarial adequada e tampouco um trabalho seguro.

Este estudo sobre o trabalho controlado por plataformas digitais, para além de analisar o próprio trabalho, as relações de emprego e suas institucionalidades normativas, tem a pretensão de produzir conhecimento para subsidiar a reflexão crítica e proposições voltadas ao enfrentamento da precariedade e da vulnerabilidade da condição de trabalho dos trabalhadores em plataformas digitais.

A pesquisa, com diálogos transversais, busca construir uma base teórica consistente que sirva de chave de interpretação das dinâmicas do trabalho por plataformas digitais. A solução foi desenvolver uma metodologia de análise empírica, por meio de coleta, análise e integração rigorosas de dados qualitativos e quantitativos em resposta a problemas e hipóteses

de pesquisa. Na pesquisa de campo, foi realizada análise de conteúdo das decisões judiciais sobre o tema do trabalho digital. No campo prático e aplicado, foi também construído um banco de dados de decisões judiciais representativas da jurisprudência dos tribunais brasileiros. Dessa forma, os dados analisados podem fornecer pontos de partida e estímulos para outros pesquisadores, pavimentando assim o caminho para pesquisas futuras nessa nova e promissora área de organização do trabalho.

O objetivo geral do projeto foi estudar o trabalho por plataformas digitais, a evolução simultânea de formas de trabalho, a organização de empresas e a regulação do mercado em setores “desestruturados” pela economia das plataformas digitais, com vistas a identificar as novas reconfigurações sociojurídicas do trabalho que emergiram no contexto de ampliação da plataformização do trabalho no cenário da pandemia da Covid-19. Dentro desse espectro, a partir de pesquisas de campo, estabeleceu-se um diagnóstico preciso das situações observadas no Brasil, contemplando: (1) Estudo sobre os efeitos dessa nova economia no emprego, nas formas de trabalho e na construção da noção de autonomia e de sujeito de direito; (2) Análise no campo dos direitos, das relações de poder oriundas das novas assimetrias derivadas da dinâmica competitiva do modelo de negócio das empresas de plataformas digitais de trabalho; (3) Análise sobre os impactos da pandemia da Covid-19 no trabalho em plataformas digitais e no trabalho à distância; (4) Avaliação sobre as disputas da regulação do trabalho, com suas rupturas e continuidades, na perspectiva de um modelo de direito do trabalho de promoção da cidadania.

O trabalho por plataformas digitais fora da regulação do trabalho protegido, apesar de se caracterizar como vulnerável e precário e com a presença de elementos de controle e dependência, renova as questões em torno da redefinição do perímetro do direito do trabalho e da necessidade de reconstruir modelos interpretativos e de instituições para a proteção de direitos individuais e coletivos dos trabalhadores.

Apesar de as empresas classificarem essa força de trabalho como “*freelancers*”, “contratantes independentes” ou “trabalhadores temporários”, remunerados com baixos salários, pelo critério da tarefa, eles são trabalhadores assalariados. As plataformas digitais enfatizam o trabalho por contra própria, realçam elementos de flexibilidade de jornada de trabalho e autonomia, mas essa autonomia é aparente. A pesquisa revela que os trabalhadores valorizam aspectos de flexibilidade e se engajam no trabalho por falta de oportunidades melhores no mercado de trabalho, mas as percepções são de um trabalho controlado e dependente em condições assimétricas.

O relatório é composto por três capítulos principais. O Capítulo 1 descreve a magnitude das plataformas de trabalho pela perspectiva da análise dos principais métricas de mensuração econômica disponíveis e também pelo emprego de novas técnicas de dimensionamento do mercado de trabalho das plataformas digitais no Brasil, valendo-se da inovadora metodologia de análise

de tráfego *web* com dados fornecidos pela empresa Similarweb. Os dados segmentados por plataformas digitais e setores permitem estimar a quantidade de trabalhadores em atividade no Brasil em 2021.

O Capítulo 2 analisa o perfil dos trabalhadores e as trajetórias ocupacionais traçadas em diferentes plataformas. Como base em 14 entrevistas em profundidade e 492 questionários respondidos, as análises auxiliam na compreensão dos motivos e justificativas acionadas pelos trabalhadores na interação com as plataformas. Foi captada uma ampla gama de perfis sócio-ocupacionais em diferentes tipos de plataformas. As diferentes formas de inserção nesse trabalho, que alimentam o processo de informalização no Brasil, ocorrem como alternativa ao desemprego e ausência de renda.

O Capítulo 3, sobre direitos, analisa as implicações do trabalho por plataformas digitais para as relações de trabalho e o Direito do Trabalho, em particular enfoque sobre o contexto de disputas de regulação e de classificação da natureza jurídica do trabalho pela jurisprudência dos tribunais brasileiros, num mercado de trabalho com uso de trabalhadores autônomos e por contra própria. Com base em projetos de lei, levantamento e análise de conteúdo da jurisprudência produzida pelos tribunais entre 2015 e 2021, a pesquisa capta a realidade concreta da prática jurisprudencial nesse campo e os movimentos de regulação no parlamento brasileiro, a partir dos projetos apresentados. A despeito da constatação da ausência de paradigma novo para o Direito do Trabalho, a questão central é o desafio de apresentar uma abordagem nova, seja ela valorativa (normativa) ou interpretativa. Discute-se, também, algumas alternativas de políticas regulatórias a serem aplicadas.

Este livro também inclui, ao seu final, apêndices, contendo descrições pormenorizadas dos métodos e técnicas de pesquisa utilizados, bem os resultados detalhados dos dados coletados.

O fio condutor do texto parte de uma perspectiva crítica das transformações do trabalho, as suas práticas e tendências e os desafios teóricos e metodológicos no contexto da uberização. Mais do que respostas, pretende-se discutir o significado do trabalho hoje para pensar formas renovadas de intervenção que auxiliem na construção de representação de direitos individuais e coletivos, os quais entendemos atuar na redução de desigualdades e na condução de uma política radicalmente democrática.

No Brasil de hoje, em que o conflito social se ampliou, vivemos momentos de incertezas caóticas e de dilaceramento e aprofundamento da crise democrática. Nesse sentido, os dados empíricos e as análises produzidas ao longo da pesquisa lançam muitos e potentes desafios para a atualidade e o futuro dos direitos. A superação desses desafios requer o restabelecimento de laços de solidariedade e de resistências, mas também tempos de escuta, para captar as novas dinâmicas e reconfigurações nas relações de poder das quais derivam novas assimetrias e desigualdades.

1 DIMENSÕES DO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

Marcelo Manzano
André Krein

A mensuração do número de trabalhadores sob controle de plataformas digitais no Brasil e a análise dessa forma de trabalho constituem, por distintas razões, uma tarefa bastante complexa. Um primeiro problema se refere à conceituação e aos tipos de trabalhos considerados. Como pode ser visto ao longo deste livro, há pouco consenso na bibliografia sobre as terminologias a serem utilizadas, com autores empregando, inclusive, os mesmos termos para tratar casos e situações diferentes. Há muita variação também nos tipos de trabalho considerados para composição de cada categoria e para quantificação em cada estudo.

A segunda maior dificuldade está nos métodos e formas de obtenção de dados acerca do universo pesquisado, em que as pesquisas tradicionais e institutos oficiais de coleta de dados socioeconômicos e sobre o mercado de trabalho possuem limitações para aferição. Por fim, uma terceira dimensão do problema refere-se ao próprio dinamismo extraordinário do objeto de pesquisa, visto que o ecossistema das plataformas digitais se caracteriza por ser ainda muito novo, sujeito a acelerada mutação, e com fronteiras relativamente opacas em relação à dinâmica tradicional das empresas envolvidas.

Procurando contribuir para o avanço do dimensionamento, análise e debate do trabalho sob controle de plataformas digitais no Brasil, este capítulo apresenta, no primeiro item, alguns dos principais estudos na literatura internacional que procuraram conceituar e classificar os tipos de trabalho e os tipos de plataformas digitais. Em seguida são apresentados alguns dos principais estudos que utilizam dados empíricos para análise desse trabalho e desses trabalhadores no Brasil e no mundo. Em terceiro lugar, com base na bibliografia e na análise das plataformas digitais de trabalho em atuação no Brasil, estipula-se uma terminologia, conceitos e classificações dos diferentes tipos de trabalho sob controle de plataformas digitais para, depois, serem debatidas as formas de obtenção de dados e a metodologia proposta para realização da estimativa do número de trabalhadores sob controle de plataformas digitais e sua evolução no período recente.

No segundo item busca-se realizar uma contextualização do trabalho sob controle de plataformas digitais com base na bibliografia na área. Em seguida, a partir dos conceitos, classificações e métodos estabelecidos, são feitas as estimativas e as análises dos dados, separando-os de acordo

com a fonte utilizada e com os grupamentos propostos. Por fim, é realizado um esforço de articulação dos dados das diferentes fontes, com vistas a alcançar uma maior consistência das informações e uma estimativa mais próxima da realidade acerca do trabalho sob o controle de plataformas digitais no Brasil para os grupamentos destacados.

1.1 DIMENSIONAMENTO DO TRABALHO CONTROLADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

1.1.1 Estudos precedentes: revisão bibliográfica

Este espaço se destina à apresentação dos conceitos, classificações, métodos e formas de obtenção de dados de alguns dos principais estudos sobre trabalho e plataformas digitais no Brasil e no mundo. Priorizou-se trazer estudos com diferentes abordagens ou objetos de pesquisa. Primeiramente, na seção 1.1.1.1, são destacados nos estudos selecionados as formas de conceituação e de classificação dos diferentes tipos de trabalho e de plataformas digitais, sem que necessariamente esses estudos comportem alguma forma de mensuração. Em seguida, na seção 1.1.1.2, a partir de estudos que produziram ou utilizaram dados empíricos, são destacados os métodos e as fontes de dados; a abrangência territorial; o período de captação dos dados; o escopo ou o tipo de trabalho pesquisado; e a mensuração obtida.

1.1.1.1 Conceitos e classificações dos diferentes tipos de trabalho

Em estudo sobre as plataformas digitais de trabalho, Schmidt (2017) debate o conceito de economia de plataforma, que, segundo o autor, consiste em mercados *on-line* que envolvem pelo menos três componentes: quem realiza o trabalho; quem solicita o trabalho; e a plataforma que intermedeia a oferta e a demanda. Devido ao papel assumido de “intermediária”, a plataforma consegue passar a maioria dos custos, riscos e responsabilidades para alguma das outras duas partes. Além disso, a plataforma é quem possui total acesso e controle dos dados, processos e regras, com a assimetria de informação gerando uma assimetria de poder.¹

De acordo com o autor, duas perguntas são fundamentais para a classificação das plataformas digitais de trabalho: os serviços e as tarefas são vinculados a um local específico? E esses serviços e tarefas são vinculados a uma pessoa específica? Se não são baseadas em um local específico (*location-based*), podem ser realizados pela internet, se configurando em um trabalho de nuvem (*cloud work*). Se não são vinculados a uma pessoa específica, mas são dados para um conjunto indefinido de pessoas de forma *on-line*, pode-

¹ O autor se debruça sobre plataformas digitais comerciais, não abrangendo plataformas digitais de trabalho não comerciais, como Wikipedia, OpenStreetMap e CouchSurfing, que, segundo Schmidt, devem ser tratadas separadamente. O autor afirma também que plataformas de varejo como eBay e Amazon, bem como lojas de aplicativos, mecanismos de pesquisa, redes sociais e plataformas B2B (*business-to-business*) não estão no escopo do estudo.

se considerar trabalho de multidão (*crowd work*). Se cada tarefa é dividida em muitas tarefas, para pessoas diferentes fazerem uma pequena parte do todo, é considerado trabalho de microtarefas (*microtasking crowd work*). Se a tarefa não é subdividida, mas é realizada por muitas pessoas ao mesmo tempo, para no final apenas um resultado ser usado e pago, considera-se trabalho baseado em concurso (*contest-based crowd work*). Se uma tarefa é baseada em um local específico, precisa ser realizada em um momento específico e por uma pessoa específica que é responsável por ela, denomina-se *gig work*. Schmidt, então, categoriza o trabalho em plataformas digitais em seis tipos básicos: o tipo de trabalho denominado de *cloud work (web-based digital labour)* compreende o trabalho *freelance (freelance marketplaces)*, microtarefas (*microtasking crowd work*) e trabalho criativo baseado em concursos (*contest-based creative work*). O *gig work*, por sua vez, abarca o setor de alojamento (*accommodation*), transporte e entrega (*transportation and delivery services*) e serviços domésticos e pessoais (*household services and personal services*). O autor afirma, no entanto, que na prática há muitas plataformas híbridas e muitas subcategorias possíveis, como é ilustrado na Figura 1.

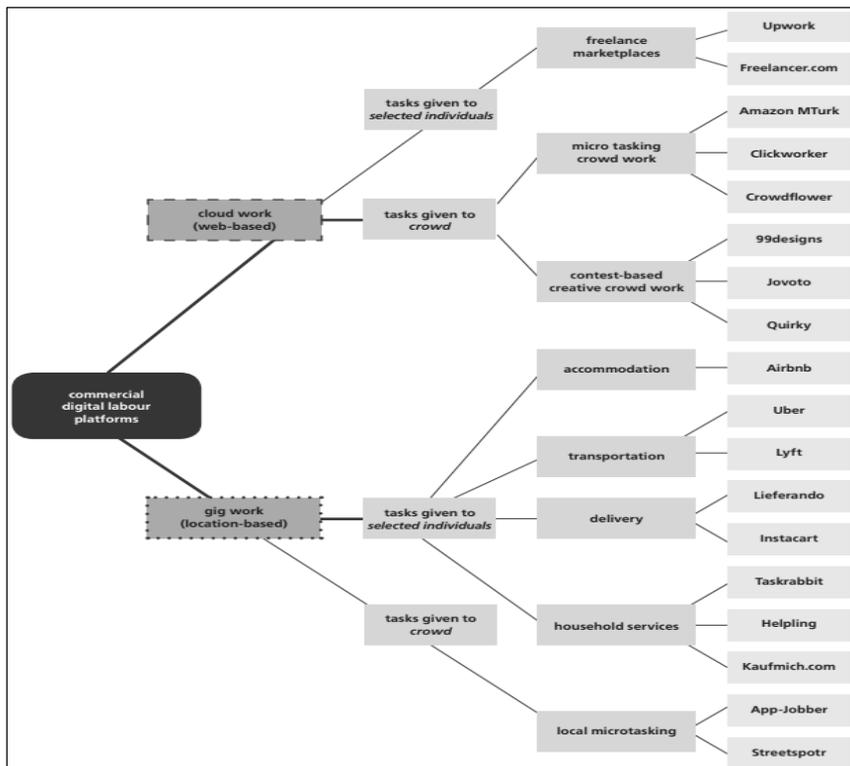
Em estudo organizado pela OIT (2021), procurou-se distinguir os diferentes tipos de plataformas digitais. Em um primeiro grupo, denominado de plataformas digitais que proveem serviços para usuários individuais, estão plataformas de redes sociais, plataformas de pagamento eletrônico, plataformas de arrecadação de fundos e plataformas que proveem outros serviços, como notícias, propagandas, sistemas de busca, aluguel de bens e produtos, comunicação e mercados de aplicativos.

O segundo grupo se refere às plataformas que fazem mediação de trabalho, ou plataformas digitais de trabalho. Essas plataformas, por sua vez, podem ser subdivididas em dois tipos. O primeiro, denominado *on-line web-based*, é caracterizado por tarefas e trabalhos realizados de forma *on-line* ou remotamente pelos trabalhadores. Entre as plataformas *on-line web-based* estão as de *freelance* e de concursos, de microtarefas, de programação competitiva e de consultas médicas. Os exemplos de trabalho nesse tipo de plataforma passam por trabalhos de tradução; trabalhos jurídicos, financeiros ou de patentes; design e desenvolvimento de softwares; programação; análise de dados; e microtarefas (identificação de imagens, moderação de conteúdo, transcrição etc.). O outro tipo de plataformas de mediação de trabalho é denominado de *location-based* e é composto por trabalhos que são realizados pessoalmente em localizações específicas, incluindo táxi, entregas, serviços para a casa (como eletricista ou encanador), trabalho doméstico e trabalho de cuidado.

O terceiro grupo de plataformas digitais trazido pela OIT é composto pelas plataformas que facilitam e medeiam trocas, podendo também ser chamadas de plataformas *business-to-business* (B2B). Os tipos de plataformas inclusos nesse grupo são os de venda em varejo e atacado; mercado de manufatura e análises relacionadas; mercado de agricultura e análises relacionadas; e empréstimos financeiros e análises relacionadas

Por fim, o quarto grupo é composto por plataformas que fazem mediação de trabalho e proveem outros serviços, de forma híbrida. Entre os serviços destacados estão entregas, transporte de passageiros, vendas, entretenimento e sistemas de pagamento eletrônico. As Figuras 1 e 2 procuram sistematizar as categorizações e trazer alguns exemplos.

FIGURA 1 - CATEGORIZAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO NA ECONOMIA DE PLATAFORMA DE ACORDO COM SCHMIDT (2017)



FONTE: Schmidt (2017).

FIGURA 2 - CATEGORIZAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE ACORDO COM O RELATÓRIO DA OIT (2021)



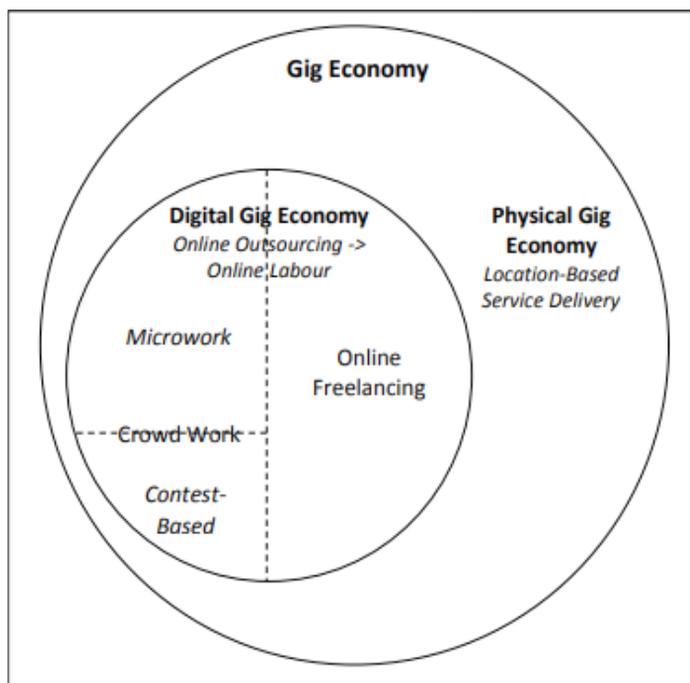
FONTE: OIT (2021).

De Stefano (2016) debate o conceito de *gig economy* a partir de formas de trabalho que incluem trabalho de multidão (*crowd work*) e trabalho sob demanda via aplicativos (*work-on-demand via apps*). *Crowd work*, de acordo com o autor, se refere geralmente aos trabalhos que passam por completar uma série de tarefas por meio de plataformas *on-line*, plataformas essas que potencialmente permitem a conexão entre clientes e trabalhadores ao redor do mundo. A natureza das tarefas realizadas pode variar, mas em muitos casos envolvem microtarefas, que são atividades extremamente parceladas, muitas vezes monótonas, mas que exigem algum tipo de discernimento para além do entendimento das inteligências artificiais, como identificação de imagens, adequação de textos, responder a *surveys* etc. Já o *work-on-demand via apps* se caracteriza pela execução de trabalhos tradicionais, como transporte e limpeza, e também formas de trabalho administrativo, mediados e gerenciados por aplicativos.

Heeks (2017), analisando a terminologia da *digital gig economy*, afirma que cada tipo de trabalho tratado é designado por termos diferentes, de acordo com o foco dado. A partir do ponto de vista do trabalho, seria *on-line labour* (trabalho *on-line*). A partir do ponto de vista do cliente, seria *on-line outsourcing* (terceirização *on-line*). E a partir de um ponto de vista geral, seria, então, *digital gig economy*. Sobre a *gig economy* em geral e, mais especificamente, o

trabalho *on-line*, Heeks faz alusão às divisões propostas por Schmidt (2017) (mencionadas anteriormente) e afirma que, na prática, as fronteiras são borradas, fazendo mais sentido então pensar em um *continuum*, como ilustra a Figura 3.

FIGURA 3 - CATEGORIZAÇÃO DA GIG ECONOMY DE ACORDO COM HEEKS (2017)



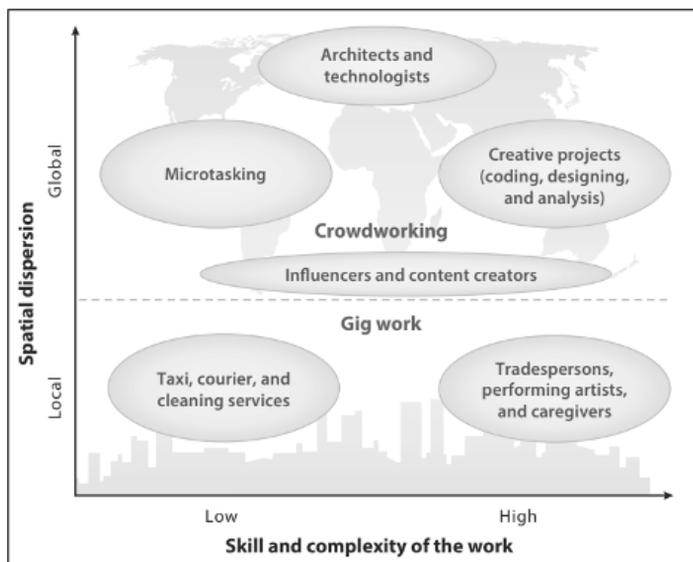
FONTE: Heeks (2017).

No estudo de Vallas e Schor (2020), após uma introdução sobre a economia de plataforma em geral, os autores se voltam para as plataformas de trabalho. As plataformas de trabalho, de acordo com o artigo, compreendem cinco tipos de trabalho, com possíveis sobreposições e variações nos limites entre eles. A primeira categoria se refere aos arquitetos e tecnólogos das plataformas, incluindo os fundadores, funcionários altamente qualificados e contratantes independentes. Esses trabalhadores projetam e mantêm as infraestruturas das plataformas. A segunda categoria diz respeito aos trabalhadores que realizam o trabalho em nuvem (*cloud-based*) ou *freelancers* que oferecem serviços profissionais por meio de plataformas como *UpWork* e *Freelancer*. Esses trabalhadores oferecem serviços profissionais, com alta habilidade técnica e sem necessariamente um vínculo geográfico. A terceira categoria de trabalho é composta por *gig workers*, cujos serviços são contratados por meio de plataformas e geralmente são

executados *off-line*, como, por exemplo, transporte de passageiros, entrega de comida, reparos domésticos e atividades de cuidado. O quarto tipo de trabalho trazido pelos autores é realizado de forma inteiramente *on-line*, envolvendo o que é denominado de microtarefas, como o trabalho realizado na Amazon Mechanical Turk (AMT) e na Figure Eight (antiga CrowdFlower).

Esses trabalhadores realizam tarefas que computadores não conseguem realizar, fazendo parte de processos de *machine learning*, envolvendo, geralmente, menos qualificação, treinamento e experiência. Os trabalhos realizados são, por exemplo, descrição e classificação de imagens, edição de textos gerados computacionalmente, validação de contas em redes sociais ou transcrição de áudios curtos. Por fim, a última categoria se refere ao trabalho aspiracional que existe na penumbra das redes sociais, sendo realizado por produtores de conteúdo e *influencers*. Esse tipo de trabalho é realizado muitas vezes sem pagamento, na esperança de ganhar proeminência na “economia da atenção” para aí sim estabelecer uma fonte regular de renda. A Figura 4 estabelece as divisões espaciais e de habilidades dos diferentes tipos de trabalho destacados.

FIGURA 4 – TIPOS DE TRABALHO NA ECONOMIA DE PLATAFORMA DE ACORDO COM VALLAS E SCHOR (2020)



FONTE: Vallas e Schor (2020), adaptado de Forde *et al.* (2017).

Em relação às definições e classificações mais específicas para cada método de contabilização e à forma de obtenção de dados, que serão descritas na seção 1.1.2, destaca-se primeiramente o estudo de Motoyama *et al.* (2011). Os pesquisadores analisam o trabalho *freelance* em uma das

maiores plataformas desse tipo de trabalho na época, a Freelancer.com. Os autores compreenderam esse tipo de trabalho a partir de uma categorização realizada em duas etapas. Primeiramente, foram buscadas manualmente amostras de projetos para identificar uma lista significativa de categorias de trabalho. Em seguida, foram usadas combinações de palavras-chave para identificar trabalhos que se encaixavam nas categorias estipuladas. Dessa forma, durante o processo de classificação, foram identificados 22 tipos de trabalhos que se enquadravam em seis categorias, como mostra o Quadro 1.

QUADRO 1 – CATEGORIZAÇÃO DO TRABALHO FREELANCE NA PLATAFORMA FREELANCER.COM DE ACORDO COM MOTOYAMA ET AL. (2011)

Category	Job Type	Description	Count	%
Legitimate [§A.1]	Web Design/Coding	Create, modify, or design a Web site	769	38.5
	Multimedia Related	Complete multimedia-related task (e.g., Flash)	265	13.2
	Private Jobs	Jobs designated for a particular worker	138	6.9
	Desktop/Mobile Applications	Create a desktop or mobile application	100	5.0
	Legitimate Miscellaneous	Miscellaneous jobs	177	8.8
Accounts [§A.2]	Account Registrations	Create accounts with no defined requirements	22	1.1
	Human CAPTCHA Solving	Requests for human CAPTCHA solving	19	0.9
	Verified Accounts	Create verified accounts (e.g. phone)	14	0.7
SEO [§A.3]	SEO Content Generation	Requests for SEO content (e.g., articles, blogs)	195	9.8
	Link Building (Grey Hat)	Get backlinks using grey hat methods	53	2.6
	Link Building (White Hat)	Get backlinks using no grey/black hat methods	20	1.0
	SEO Miscellaneous	Nonspecific SEO-related job postings	61	3.0
Spamming [§A.4]	Ad Posting	Post content for human consumption	25	1.2
	Bulk Mailing	Send bulk emails	8	0.4
OSN Linking [§A.5]	Create Social Networking Links	Get friends/subscribers/fans/followers/etc.	33	1.7
Misc [§A.6]	Abuse Tools	Tools used for abuse (e.g., CAPTCHA OCR)	41	2.1
	Clicks/CPA/Leads/Signups	Get clicks, emails, zip codes, signups, etc.	32	1.6
	Manual Data Extraction	Manually visit websites and scrape content	21	1.1
	Gather Email/Contact Lists	Research contact details for targeted people	17	0.9
	Academic Fraud	Write essays, code homework assignments, etc.	10	0.5
	Reviews/Astrourfing	Create positive reviews	1	0.1
	Other Malicious	Miscellaneous jobs with malicious intentions	35	1.8

FONTE: Motoyama *et al.* (2011).

Kuek *et al.* (2015), em um relatório vinculado ao Banco Mundial, debatem o conceito de *on-line outsourcing* (OO) a partir da perspectiva de uma “promissora alternativa ao emprego tradicional na era digital atual” (KUEK *et al.*, 2015, p. 1). De acordo com os autores, para os empregadores, OO provê acesso amplo a habilidades especializadas, processos de contratação mais flexíveis e produtividade 24 horas. De outro lado, para os trabalhadores, ainda de acordo com os autores, essa forma de terceirização criou oportunidades para acessar e competir em um mercado de trabalho globalizado. Segundo o estudo, a definição de *on-line outsourcing* passa pela contratação de trabalhadores e provedores (muitas vezes no exterior) para fornecer serviços ou realizar tarefas via internet ou mediante plataformas. Os dois maiores segmentos seriam, primeiramente, o microtrabalho (*microwork*), no qual as tarefas são quebradas em microtarefas que podem ser completadas em minutos ou segundos. Os exemplos citados são marcação de imagens, transcrição de textos e entrada de dados. De outro lado, o segundo segmento tratado pelos autores é o *on-line*

freelancing, que se refere a situações em que os clientes contratam serviços profissionais de terceiros que possuem habilidades técnicas e profissionais mais desenvolvidas e níveis mais altos de experiência do que o observado no caso dos microtrabalhos. As tarefas no *on-line freelancing* tendem a ser projetos maiores, sendo executadas em um período de tempo mais longo – por exemplo, design gráfico, desenvolvimento *web* e redação de relatórios técnicos.

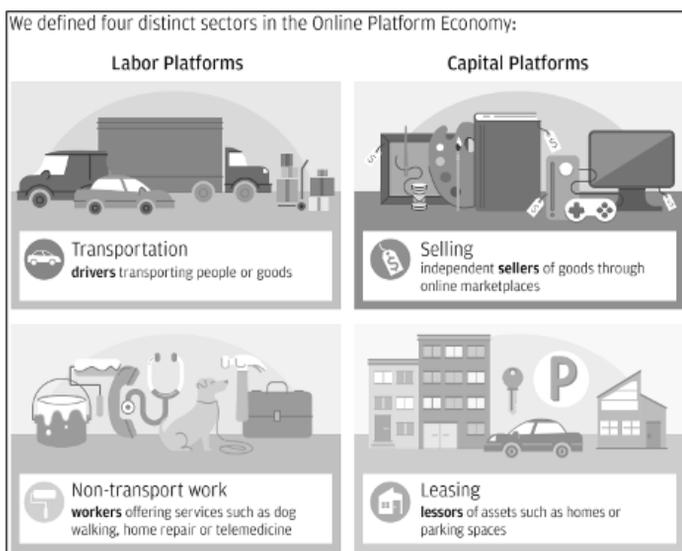
Para tratar do assunto aqui relacionado, Smith e Leberstein (2015) adotam o conceito de *on-demand economy*. Lançam mão desse conceito para designar os negócios ou as empresas que usam plataformas baseadas na internet para conectar pessoas que procuram trabalho a empresas ou pessoas que procuram serviços, num modelo em que as plataformas controlam aspectos relevantes do processo e das condições de trabalho. A *on-demand economy* pode assumir diferentes formas e operar em muitos setores-chave para a economia, incluindo transporte (por exemplo, Uber e Lyft), serviços de casa ou de reparos (como Handy), *crowdwork* (como CrowdFlower e AMT) e agências de recrutamento *on-line* (por exemplo, Wonolo). De acordo com as autoras, apesar de haver variação nos tipos de trabalho, todos são semelhantes no sentido de concentrar riqueza ao passo que transferem os riscos para os trabalhadores que prestam os serviços.

O estudo do CIPD (2017) define a *gig economy* como um arranjo em que, ao invés de fazer um trabalho completo para um empregador, o trabalhador realiza trabalhos temporários ou partes separadas de um trabalho, cada parte paga separadamente. No questionário aplicado na presente pesquisa, definiu-se como trabalhadores na *gig economy* indivíduos que utilizaram uma plataforma digital pelo menos uma vez nos últimos doze meses, fazendo alguma das seguintes atividades: prover transporte utilizando o próprio veículo; alugar o próprio veículo; entregar comida ou produtos; realizar trabalhos de curto prazo via plataformas que conectam pessoas que procuram serviços; ou outro trabalho organizado por meio de uma plataforma *on-line*. Usuários que apenas compravam ou vendiam produtos ou alugavam sua propriedade não foram incluídos como trabalhadores da *gig economy* pela pesquisa.

Huws *et al.* (2017) afirmam que, utilize-se o termo *gig economy* ou outros, como *sharing economy*, *platform economy* ou *crowd work*, não há contestação ao fato de que ocorre um crescimento exponencial das plataformas *on-line* de gerenciamento de trabalho na Europa. Os autores adotam no estudo, então, o conceito de *economia on-line* para designar alguma forma de obtenção de renda utilizando a internet (como por exemplo Airbnb e eBay) e, mais especificamente, o conceito de *crowd work* para os casos de trabalhadores que já haviam vendido seu trabalho via uma plataforma *on-line*. As categorias consideradas para o *crowd work* foram: realização de trabalho em sua própria casa para um site como Upwork, Freelancer, Time Etc, Clickworker ou PeoplePerHour2; realização de trabalho para clientes em algum lugar fora de sua casa em sites como Handy, TaskRabbit ou MyBuilder; e realização de trabalho que envolva conduzir alguém a um local usando um aplicativo ou site como Uber ou Blablacar.

Farrell, Greig e Hamoudi (2018) trabalham com o conceito de *economia de plataforma on-line (on-line platform economy)*, que se refere às plataformas que conectam fornecedores independentes a demandantes de bens e serviços, por um lado, e que medeiam o pagamento, por outro. Os autores desagregam a *economia de plataforma on-line* em quatro setores: transporte (passageiros e produtos); não transporte (serviços variados, como passeio com cachorro, reparos domésticos, telemedicina etc.); vendas (vendedores independentes encontram compradores de bens como produtos feitos a mão ou livros usados); e aluguel (casas, vagas de estacionamento etc.) (ver Figura 5).

FIGURA 5 – CATEGORIZAÇÃO DA ECONOMIA DE PLATAFORMA ON-LINE DE ACORDO COM FARRELL, GREIG E HAMOUDI (2018)



FONTE: Farrell, Greig e Hamoudi (2018).

Por fim, destaca-se o estudo de Urzi Brancati, Pesole e Fernández-Macías (2020), que utiliza o conceito de *plataformas digitais de trabalho (digital labour platforms)*. Os trabalhadores das plataformas, para os autores, incluem quem já havia obtido rendimento ao prover serviços por meio de plataformas *on-line*, em que o encontro entre provedor e cliente é realizado de maneira digital, o pagamento é conduzido de forma digital via plataforma e o trabalho é realizado ou pela internet (*web-based*) ou em uma localização específica (*on-location*).

Como se pode notar pelos exemplos mencionados, há uma ampla gama de conceitos e classificações que tem sido utilizada pelos estudos dedicados ao tema do trabalho em plataformas. Por vezes, os mesmos termos possuem significados diferentes de acordo com o autor – como, por exemplo, *crowd*

work para Schmidt (2017) e para Huws *et al.* (2017), com os últimos assumindo um entendimento mais abrangente. Além disso, o foco e o tipo de trabalho pesquisado também se diferenciam bastante, com alguns destacando certas categorias específicas que são desconsideradas por outros, como no caso das microtarefas, que não entram no estudo de Farrell, Greig e Hamoudi (2018) quando analisam a economia de plataforma *on-line*. Dessa forma, se o que é considerado para análise varia, as contabilizações e o dimensionamento dessas atividades também vão variar. Além das diferenças nos conceitos e classificações, os métodos empregados e as formas de obtenção de dados também vão influenciar para as diferenças entre os estudos, dificultando ainda mais as comparações, como será debatido na seção a seguir.

1.1.1.2 Métodos, abrangência, período, escopo e quantificação do trabalho

Motoyama *et al.* (2011) realizaram um estudo com base em sete anos de dados da plataforma Freelancer.com, uma das maiores plataformas digitais de trabalho *freelance* no mundo. O acesso aos dados se deu por meio da API (*Application Programming Interface*) que é exportada pela plataforma para consulta de informações com dados sobre projetos e usuários. Desse modo, utilizando essa API, os pesquisadores implementaram um sistema de rastreamento para coletar tanto dados contemporâneos quanto dados históricos. As datas dos projetos mapeados vão de fevereiro de 2004 a abril de 2011. Durante esse período, mais de 842 mil propostas de trabalho (projetos) foram postadas e aproximadamente 816 mil usuários foram detectados como ativos em algum momento na plataforma, sendo aproximadamente 180 mil contratantes (22,1%), 591 mil trabalhadores (72,4%) e 45 mil contratantes e trabalhadores (5,5%). Somente 46% dos projetos postados na plataforma tiveram um trabalhador selecionado para realizar o trabalho em questão. O estudo também analisa dados obtidos por meio de solicitações de trabalho feitas pelos próprios pesquisadores na plataforma.

Sobre trabalhadores que também contratam, ou subcontratam, assumindo uma postura de intermediários, Graham, Hjorth e Lehdonvirta (2017) afirmam que embora seja esperado do trabalho digital permitir meios mais diretos de acesso à demanda externa, pulando intermediações, também se percebe a inclusão de novas formas de intermediação. Em muitos casos não é tão simples a conexão direta entre o cliente e o trabalhador. Alguns trabalhadores com mais sucesso viram eles mesmos intermediários, pegando muitos trabalhos e contratando outros para realizá-los por eles, pagando menos e exigindo mais. Em muitas plataformas, para conseguir trabalho diretamente é preciso um perfil forte, com muitos *reviews* (avaliações), muitos trabalhos finalizados e notas altas, visto que os clientes tendem a contratar trabalhadores com maior reputação e mais experiência. A partir do conceito de *on-line outsourcing*, Kuek *et al.* (2015) analisam

dados públicos para avaliar o tamanho desse mercado. Para os casos em que não havia dados públicos, os autores fizeram estimativas e suposições por meio de entrevistas com representantes de empresas, trabalhadores e especialistas na área. Os autores também conduziram grupos focais com trabalhadores no Quênia e fizeram estudos de caso no Quênia e na Nigéria. A pesquisa compilou dados de receita bruta das principais empresas de microtrabalho e empresas de trabalho freelance *on-line* (Upwork, Freelancer, Zhubajje/Witmart, Amazon Mechanical Turk e CrowdFlower). Além disso, estimou-se a participação de mercado detida por essas empresas. Essa estimativa indica que Upwork, Freelancer e Zhubajje/Witmart possuíam 50% do mercado mundial de *on-line freelancing* e a Amazon Mechanical Turk e a CrowdFlower tinham 80% do mercado mundial de microtrabalho no período do levantamento. Por fim, os dados foram verificados e validados em comparação com outras estimativas disponíveis – por exemplo, dados da Staffing Industry Analysts. Os pesquisadores estimaram que o tamanho do microtrabalho no mundo em 2013 era de 580 mil trabalhadores ativos (havendo 5,8 milhões de trabalhadores cadastrados nas plataformas). De outro lado, o número de trabalhadores ativos no setor de *on-line freelancing* no mundo foi estimado em 4,2 milhões (havendo 42 milhões de trabalhadores cadastrados nas plataformas). Para as estimativas foram considerados trabalhadores que realizaram ao menos uma tarefa por mês. De acordo com os autores, contudo, o número de trabalhadores que podem se sustentar com *on-line outsourcing* é significativamente menor do que o estimado pelo estudo.

Hall e Krueger (2015) procuram avaliar o número de motoristas e as características do trabalho na Uber nos EUA a partir de dados administrativos da empresa e de um *survey*. É importante destacar que Jonathan Hall, ao menos na época, trabalhava na Uber Technologies e Alan B. Krueger, professor no departamento de economia da Universidade de Princeton, trabalhou como consultor da Uber em dezembro de 2014 e janeiro de 2015. Os autores analisaram, de forma anonimizada, dados da Uber sobre históricos de viagens, horários e rendimentos dos motoristas no período de 2012 a 2014. Além disso, foram analisados dados de um *survey* com a participação de 601 motoristas, aplicado em dezembro de 2014. O número calculado de motoristas que realizavam pelo menos quatro viagens ao mês nos EUA partiu de quase zero em 2012 para mais de 160 mil no final de 2014. Depois da publicação dos primeiros resultados, Hall e Krueger (2018) atualizaram os dados, incluindo mais um *survey* realizado com 632 pessoas em novembro de 2015 e novos dados administrativos da Uber para o mesmo ano. Os autores calcularam, assim, que ao final de 2015 o número de motoristas que realizavam ao menos quatro viagens por mês nos EUA era de 460 mil trabalhadores.

Smith e Leberstein (2015), por meio do conceito de *on-demand economy*,² fazem uma compilação de dados de algumas das principais empresas desse tipo de trabalho a partir de diferentes fontes, que se baseiam em dados ou

² O que se enquadra nesse conceito está detalhado na seção 1.1.1.1 deste capítulo.

declarações das próprias empresas. Primeiramente, no setor de transporte, as autoras afirmam que, de acordo com o estudo de Hall e Krueger (2015) citado anteriormente, havia 160 mil motoristas na Uber nos EUA em 2014. No mesmo ano de 2014, o número de motoristas na Lyft nos EUA era de 50 mil, de acordo com documentos da empresa vazados e divulgados pela Bloomberg (NEWCOMER, 2015). A Sidecar possuía cerca de 6 mil motoristas disponíveis para trabalhar nas principais cidades dos EUA entre 2013 e 2015 (MANYIKA *et al.*, 2015). Em relação aos serviços domésticos, a Handy possuía, no final de 2014, 5 mil trabalhadores disponíveis para atuar em 29 cidades nos EUA, 2 cidades no Canadá e 6 cidades no Reino Unido, de acordo com matéria da The Economist (THERE'S AN APP, 2014). A TaskRabbit, com atuação em 18 cidades dos EUA, para além de Londres, possuía 25 mil pessoas disponíveis para trabalho na plataforma em 2014 (NEWTON, 2014). A Postmates, plataforma de entregas, possuía cerca de 10 mil entregadores nos EUA em 2015, de acordo com seu fundador em entrevista para a CNN (O'BRIEN, 2015). Por fim, as autoras trazem as plataformas de *crowdwork*, sendo a primeira a Amazon Mechanical Turk, com 500 mil pessoas disponíveis para trabalho em 2014, de acordo com matéria do Engadget (FINGAS, 2014). A Crowdsource e a Clickworker, de acordo com os dados das próprias empresas, possuíam, respectivamente, 8 milhões e 700 mil trabalhadores disponíveis no mundo na época do levantamento realizado por Smith e Leberstein.

Analisando o *crowdwork*, Mrass, Peters e Leimeister (2020) fazem uma estimativa do número de pessoas que atuam nesse modelo na Alemanha a partir de questionários respondidos por representantes das plataformas com sede ou pelo menos um escritório físico no país. Pelo fato de as plataformas geralmente não divulgarem seus números diretamente, perguntou-se para cada uma delas qual era a estimativa que faziam do total de *crowdworkers* na Alemanha e a porcentagem média de trabalhadores registrados nas plataformas que são ativos de fato. De 32 plataformas procuradas, 21 responderam ao questionário e 17 responderam as questões sobre a estimativa que faziam do total de trabalhadores (contando todas as plataformas). Os autores, então, calcularam a média das respostas dadas pelas 17 plataformas, chegando ao número de 1.162.059 trabalhadores de *crowdwork* na Alemanha em 2017. A média das respostas dadas à pergunta sobre a porcentagem média estimada de trabalhadores ativos de fato foi de 25,24%.

A Organização Internacional do Trabalho (2021) publicou um relatório sobre trabalho em plataformas digitais com base em *surveys* e entrevistas com 70 empresas, 16 plataformas, 14 associações e 12 mil trabalhadores de 100 países diferentes durante o período de 2017 a 2020, sendo um dos estudos mais amplos realizados até o momento. Como mencionado na seção anterior, a pesquisa separou o trabalho mediado por plataformas digitais em dois grupos, o *on-line web-based*, para o qual os questionários foram aplicados globalmente e filtrados pelas plataformas e países, e

o *location-based*, com questionários filtrados por países. As principais plataformas cobertas no grupo *on-line web-based* foram Freelancer e Upwork (449 respondentes); CodeChef, Codeforces, HackerRank, Iceberg e Topcoder (62 respondentes); AMT, Clickworker, CrowdFlower (Appen), Microworkers e Prolific (2.350 respondentes); 680, EPWK, ZBJ e k68 (1.107 respondentes); e Advego, Freelance, Freelancehunt, Freelancer, Kabanchik e Upwork (761 respondentes). Os países cobertos na análise de plataformas *location-based* foram Chile, Gana, Índia, Indonésia, Quênia, Líbano, México, Marrocos e Ucrânia (2077 respondentes na classificação *app-based*); Chile, Gana, Índia, Indonésia, Quênia, Líbano, México, Marrocos e Ucrânia (1.864 respondentes na classificação tradicional); Argentina, Chile, China, Gana, Índia, Indonésia, Quênia, Líbano, México, Marrocos e Ucrânia (2965 respondentes na classificação *app-based*); e Chile, Índia, Quênia e Líbano (347 respondentes na classificação tradicional).³ Entretanto, os dados dos *surveys* em questão não tinham como objetivo quantificar os trabalhadores, apenas captar as características desses tipos de trabalho.

A partir da base de dados Crunchbase,⁴ a OIT afirma que havia em janeiro de 2021 pelo menos 777 plataformas digitais ativas no mundo (*on-line web-based* e *location-based*). Contudo, o estudo sustenta que esse número pode ser muito maior se considerados todos os tipos de plataformas de trabalho digital. Das 777 identificadas, 383 eram no setor de entregas, 283 eram do tipo *on-line web-based* (microtarefas, freelance e programação) e 106 no setor de táxi (transporte de passageiros).

O relatório da OIT faz ainda uma compilação dos resultados de diversos estudos de abrangência nacional e internacional – utilizando diferentes conceitos e metodologias – para obtenção de dados sobre a quantidade de trabalhadores em plataformas digitais. Com base nesse levantamento, estima-se que a porcentagem de trabalhadores que realizaram trabalho em plataformas digitais no ano anterior a cada estudo, em relação à população adulta do respectivo país, era de 0,3% no Canadá em 2015 (CANADA, 2017); 0,4% na Suíça em 2019 (FSO, 2020); 1% na Noruega em 2016 (ALSOS *et al.*, 2017); 1% na Dinamarca em 2017 (ILSØE; MADSEN, 2017); 2,5% na Suécia em 2017 (SWEDEN, 2017); 4% no Reino Unido em 2016 (CIPD, 2017); e 11% em 16 países da União Europeia em 2018 (URŽI BRANCATI; PESOLE; MACÍAS, 2020).

A porcentagem de trabalhadores que realizaram trabalho em plataformas digitais no mês anterior, também a partir de diferentes estudos e metodologias, foi estimada em 1,1% nos EUA em 2016; 7,7% em 14 países da União Europeia em 2017 (PESOLE *et al.*, 2018); 8,6% em 16 países da União Europeia em 2018 (URŽI BRANCATI; PESOLE; MACÍAS, 2020); e em 6% a 15% em 7 países europeus em 2016/2017 (HUWS *et al.*, 2017). Também a partir de diferentes estudos, a proporção de pessoas que trabalharam em plataformas digitais na última semana em relação à data da pesquisa foi estimada em 0,5% nos EUA em 2015 (KATZ; KRUEGER,

³ *App-based* são trabalhadores no transporte de passageiros e na área de entregas via aplicativos. Essa classificação é feita em contraposição aos setores tradicionais, ou não mediados por aplicativos, de transporte de passageiros e de entregas.

⁴ Base de dados que possui informações sobre empresas públicas e privadas, incluindo *start-ups*.

2016); 1% nos EUA em 2017 (UNITED STATES, 2018); e de 5% a 12% em 7 países europeus em 2016/2017 (HUWS *et al.*, 2017). Alguns dos principais estudos mencionados são detalhados abaixo.

O Chartered Institute of Personnel Development (CIPD, 2017) fez uma pesquisa sobre trabalhadores da *gig economy* no Reino Unido⁵. O instituto utilizou como métodos entrevistas para estudo de caso e *survey*. O *survey* foi realizado com cerca de 5 mil adultos com idade entre 18 e 70 anos. De acordo com os autores, o estudo utilizou uma amostra representativa da população e levou em consideração os pesos por classes de rendimento, região, gênero, idade e etnia. O *survey* foi realizado de forma *on-line* no período de 2 a 15 de dezembro de 2016. As entrevistas foram realizadas pelo telefone durante janeiro e fevereiro de 2017 com base em uma proporção dos trabalhadores da *gig economy* identificada pelo *survey*. A pesquisa identificou que 4% dos adultos no Reino Unido realizaram algum tipo de trabalho pago na *gig economy* nos doze meses anteriores à data da pesquisa.

Em uma pesquisa envolvendo resultados do Reino Unido, Suécia, Alemanha, Áustria, Holanda, Suíça e Itália, Huws *et al.* (2017) analisaram a economia *on-line* e, mais especificamente, trabalhadores que já haviam vendido seu trabalho via uma plataforma *on-line*.⁶ Os pesquisadores iniciaram o estudo a partir de um *survey on-line*, de forma experimental, envolvendo apenas o Reino Unido, em janeiro de 2016. Nos 15 meses subsequentes, *surveys* similares foram aplicados nos demais países e novamente no Reino Unido, dessa vez também de forma presencial ou por telefone, para além do questionário *on-line*, que se manteve como modelo principal. Foram utilizadas amostras estratificadas considerando aspectos demográficos, principalmente idade, gênero, região e condição de trabalho. Para uma melhor representação, nos casos necessários foram aplicados pesos diferentes para expansão da amostra. No Reino Unido, a amostra foi de 2.238 pessoas em janeiro de 2016 e de 1.794 pessoas em março de 2017. Na Suíça, a amostra foi de 1.205 pessoas em março de 2017 e de 2.001 pessoas em abril de 2017. Na Suécia, a amostra foi de 2.146 pessoas, na Alemanha de 2.180, na Áustria de 1.969, na Holanda de 2.126 e na Itália de 2.199. Os resultados indicaram que a proporção de pessoas que já haviam realizado alguma forma de trabalho por plataformas digitais foi surpreendentemente alta, indo de 9% na Alemanha e Reino Unido até 22% na Itália. Considerou-se trabalho por plataformas digitais o trabalho virtual em casa por meio de uma plataforma digital, como Upwork ou Clickworker; transporte de passageiros por meio de uma plataforma digital, como Uber; ou trabalho na casa de terceiros por meio de plataformas digitais, como Helpling, MyHammer ou TaskRabbit. Contudo, a maioria desses casos se referiam a um suplemento ocasional no rendimento, não ao trabalho ou fonte de renda principal. A proporção de pessoas que tinham mais da metade de seu rendimento obtido a partir de plataformas digitais foi de 1,6% da população adulta da Holanda (200 mil pessoas), 5,1% da Itália (2,2

⁵ O conceito de *gig economy* e quais tipos de trabalhos entram nessa classificação de acordo com o CIPD estão descritos na seção 1.1.1.1.1 deste relatório.

⁶ O tipo de trabalho pesquisado está detalhado na seção 1.1.1.1.1 deste relatório.

milhões de pessoas), 2,3% da Áustria (130 mil pessoas), 2,5% da Alemanha (1,4 milhão de pessoas), 2,7% da Suécia (170 mil pessoas), 2,7% do Reino Unido (1,3 milhão de pessoas) e 3,5% da Suíça (210 mil pessoas). Para além do *survey*, também foram conduzidas 15 entrevistas em profundidade para um melhor entendimento do universo pesquisado.

Katz e Krueger (2016) conduziram um *survey* para pesquisar os arranjos do trabalho alternativo nos EUA, envolvendo trabalho via agências de trabalho temporário, trabalho por demanda (*on-call*), trabalho por contrato e trabalhadores independentes ou freelancers. O *survey* foi realizado de forma *on-line* entre outubro e novembro de 2015, conseguindo chegar a 3.850 respondentes. Para poder extrapolar os resultados ao universo, foram aplicados pesos para alinhar a amostra com o total da população com base na idade, gênero, raça/etnia, escolaridade e rendimento domiciliar da população. Entre outras conclusões, a pesquisa afirma que a proporção de trabalhadores que proviam serviços por meio de intermediários *on-line*, como Uber e TaskRabbit, foi estimada em 0,5% do total de trabalhadores nos EUA em 2015.

A partir do conceito de economia de plataformas *on-line* e suas classificações (ver seção 1.1.1.1 deste capítulo), Farrell, Greig e Hamoudi (2018) estudaram esse tipo de trabalho utilizando dados bancários. Os autores identificaram 38 milhões de pagamentos realizados para 2,3 milhões de contas vindos de 128 plataformas diferentes. Foi utilizada uma amostra não identificada de 39 milhões de contas bancárias a partir de uma versão estendida de um conjunto de dados constituído pelo JPMorgan Chase Institute. O levantamento foi realizado para o período de outubro de 2012 a março de 2018, tendo como abrangência territorial os EUA. A proporção da amostra que teve algum rendimento obtido por meio de alguma plataforma considerada foi de 0,3% no primeiro trimestre de 2013 e de 1,6% no primeiro trimestre de 2018.

Urzi Brancati, Pesole e Fernández-Macías (2020) analisam o trabalho em plataformas digitais a partir da segunda versão do *survey* denominado COLLEEM (COLLaborative Economy and EMPloyment). Na primeira versão do COLLEEM *survey*, completada em 2017, foram alcançados 32.389 respondentes de 14 países da União Europeia (Pesole *et al.*, 2018). Na segunda versão, realizada em 2018, foram alcançados 38.022 respondentes com idade entre 16 e 74 anos de 16 países da União Europeia (Croácia, República Tcheca, Finlândia, França, Alemanha, Hungria, Irlanda, Itália, Lituânia, Holanda, Portugal, Espanha, Suécia, Eslováquia, Romênia e Reino Unido). Os dois *surveys* foram realizados de forma *on-line*.

O grupo de trabalhadores denominado de “principal”, que se refere às pessoas que trabalham mais de 20 horas por semana provendo serviços por meio de plataformas digitais ou que ganham pelo menos 50% de seu rendimento via essas plataformas, foi estimado em 1,4% dos respondentes

do *survey* em 2018, o que significa uma queda de 0,9% em relação ao *survey* de 2017. Entre os trabalhadores que trabalhavam nessas plataformas mais de 10 até 20 horas por semana, auferindo rendimentos que representavam entre 25% e 50% do total de seus rendimentos, estimou-se uma proporção de 4,1% dos respondentes em 2018, um aumento de 0,5% em relação ao *survey* realizado em 2017. Por fim, o terceiro grupo é composto pelas pessoas que proviam serviços por meio de uma plataforma digital, que trabalhavam menos de 10 horas por semana e que obtinham rendimentos inferiores a 25% do rendimento total, sendo estimadas em 3,1% dos respondentes do *survey* em 2018, um aumento de 1,5% em relação ao *survey* de 2017. Respondentes que proviam serviços por meio de plataformas *on-line* esporadicamente, menos de uma vez ao mês, não foram incluídos na análise. Em uma definição mais abrangente, de trabalhadores que em algum momento de suas vidas já haviam obtido rendimento ao prover serviços por meio de plataformas *on-line*, a proporção estimada nos 16 países pesquisados, em média, foi de 9,5% dos respondentes em 2017 e de 11% em 2018. Os países que mais cresceram de 2017 a 2018 foram a Espanha (12% para 18%) e a Holanda (10% para 14%).

Graham, Hjorth e Lehdonvirta (2017), em um estudo sobre os trabalhadores em plataformas digitais, realizaram uma análise desse tipo de trabalho a partir de um banco de dados com mais de 60 mil projetos concluídos de uma das maiores plataformas digitais do mundo (o nome da plataforma não foi divulgado, pois os dados foram obtidos com o compromisso de anonimato e de proteção de privacidade). Os dados obtidos da plataforma se referem ao mês de março de 2013. O estudo também analisa entrevistas semiestruturadas com 125 trabalhadores e outras 27 pessoas que eram donas de plataformas, legisladores ou membros de organizações do terceiro setor. As entrevistas foram realizadas entre o mês de setembro de 2014 e o mês de outubro de 2015. O banco de dados da plataforma digital analisada continha dados do mundo todo, sendo possível observar que a demanda se originava principalmente a partir de países de alta renda e o trabalho era realizado principalmente em países de baixa renda. As entrevistas, por outro lado, foram realizadas em seis países do Sudeste da Ásia e da África Subsaariana (Filipinas, Malásia, Vietnã, Quênia, Nigéria e África do Sul).

Posteriormente, Wood *et al.* (2019) aprofundam o estudo nos países do Sudeste da Ásia e da África Subsaariana indicados no parágrafo anterior, realizando, além de 107 entrevistas semiestruturadas com trabalhadores de plataformas digitais, *surveys* não probabilísticos com 679 trabalhadores nas mesmas regiões. As entrevistas foram realizadas de setembro de 2014 a dezembro de 2015. Para definição dos respondentes do *survey*, os pesquisadores estipularam que o trabalhador selecionado precisava ter completado algum trabalho em pelo menos uma das duas plataformas principais analisadas no período de até dois meses antes da aplicação do questionário e ter trabalhado em pelo menos cinco projetos por pelo menos cinco horas no total. O recrutamento dos respondentes do *survey* foi realizado via oferta de uma tarefa paga no valor de três dólares nas plataformas selecionadas.

Stewart *et al.* (2015) procuraram analisar o número de trabalhadores na Amazon Mechanical Turk, uma das principais plataformas de *crowdwork* do mundo, por meio de um método denominado de técnica de captura-recaptura. O método em questão é comumente utilizado na ecologia e na epidemiologia para estimar o tamanho de determinadas populações. A técnica consiste em “capturar” participantes e depois analisar a taxa de “recaptura”. Para deixar o método mais claro, os autores trazem como exemplo o cálculo da quantidade de peixes em um lago. Para isto, são necessárias duas etapas. Na primeira, é capturado um determinado número de peixes, que são marcados e depois devolvidos ao lago. Na segunda etapa, é capturado novamente um determinado número de peixes e analisada a proporção de peixes que estão marcados. O número total de peixes no lago pode ser estimado ao extrapolar a proporção de peixes marcados e não marcados capturados na segunda etapa em relação ao número (conhecido) de peixes que foram marcados na primeira etapa e o número (desconhecido) de peixes não marcados no lago. O exemplo citado prevê uma população fechada, ou seja, peixes não entraram ou saíram do lago entre as etapas. Contudo, para análise dos trabalhadores na MTurk, foi levado em consideração um modelo com correções para uma população aberta, ou ainda, com trabalhadores podendo entrar ou sair da plataforma. O estudo aplicou o método a partir de sete contas na MTurk distribuídas nos Estados Unidos da América, Reino Unido, Holanda e Austrália. Foram mais de 33 mil participantes únicos (trabalhadores da MTurk), que completaram mais de 114 mil sessões experimentais ao longo do período de janeiro de 2012 a março de 2015. Os recrutamentos foram realizados a partir da oferta de tarefas pagas (em média 0,35 centavos de dólar para uma duração média de 4,4 minutos); o trabalhador era marcado após a realização da tarefa para posterior averiguação da taxa de retorno. Os autores estimam que um “laboratório típico” – conta da Amazon Mechanical Turk em determinada localidade – conseguia acessar cerca de 7.300 trabalhadores no período analisado.

Difallah, Filatova e Ipeirotis (2018) também realizaram um estudo de quantificação dos trabalhadores na Amazon Mechanical Turk a partir da técnica de captura-recaptura. Os autores, contudo, fazem uma crítica ao método empregado por Stewart *et al.* (2015), afirmando que o estudo em questão acerta ao excluir do experimento os participantes que realizam a tarefa inúmeras vezes (*heavy-hitter workers*), mas erra ao assumir que há uma probabilidade igual de os demais trabalhadores pegarem a tarefa. De acordo com Difallah, Filatova e Ipeirotis, há uma grande variação na propensão dos usuários de participarem, com diferenças significativas nas duas pontas do espectro. Ou seja, há uma grande quantidade de trabalhadores que pegam a tarefa muitas vezes e uma grande quantidade de trabalhadores que pegam a tarefa apenas uma vez. Essa heterogeneidade, então, precisa ser levada em consideração e corrigida, pois senão corre-se o risco de significativa subnotificação no número de trabalhadores. Difallah, Filatova e Ipeirotis realizaram sua pesquisa com base em aproximadamente

85 mil respostas, de 40 mil participantes únicos, entre maio de 2015 e novembro de 2017. As tarefas eram postadas na plataforma a cada 15 minutos e completadas, em média, em 30 segundos, mediante pagamento de 5 centavos de dólar. Cada participante podia realizar a tarefa apenas uma vez a cada 30 dias. Os autores estimam, levando em consideração os aspectos metodológicos ressaltados, que havia no período da pesquisa mais de 100 mil trabalhadores disponíveis na Amazon Mechanical Turk, com mais de 2 mil trabalhadores ativos simultaneamente em qualquer horário na plataforma. Outro estudo que procura estimar o número de trabalhadores na Amazon Mechanical Turk no mundo foi realizado por Robinson *et al.* (2019). Os autores afirmam que os levantamentos realizados por Stewart *et al.* (2015) e Difallah, Filatova e Ipeirotis (2018) utilizam métodos que resultam em uma ampla margem de erro. O principal problema encontrado pelos autores está na identificação dos trabalhadores novos, sem experiência, visto que há uma grande rotatividade nessa área. Assim, a pesquisa de Robinson *et al.* utiliza dados das taxas de participação observadas no banco de dados da TurkPrime. A TurkPrime, de acordo com os autores, é uma empresa independente que facilita os estudos para os pesquisadores ao simplificar a configuração e a execução de pesquisas e *surveys on-line*, possuindo metadados de mais de 100 mil estudos realizados em sua plataforma.⁷ Dessa forma, utilizando os metadados da TurkPrime, os pesquisadores estimam que, no período captado pela pesquisa, havia 250.810 trabalhadores pelo mundo que tinham completado pelo menos uma tarefa na Amazon Mechanical Turk, sendo mais de 226.500 nos EUA. Os autores examinaram dados de janeiro de 2016 a abril de 2019.

Tubaro, Ludec e Casilli (2020) utilizam diferentes métodos de análise dos trabalhadores em plataformas digitais de microtarefas na França. Os autores fazem uma crítica aos questionários mais amplos sobre mercado de trabalho e aos dados de pesquisas de institutos oficiais, que tendem a focar no trabalho principal, sendo que muitos dos trabalhadores em plataformas digitais fazem esse tipo de trabalho de forma secundária. Além disso, esses levantamentos tenderiam a não captar corretamente trabalhos feitos de maneira irregular, característica comum entre os trabalhadores em plataformas digitais. Por exemplo, o número de pessoas que afirmam ter realizado algum trabalho pago por meio de plataforma digital é muito diferente do número de pessoas que trabalham regularmente por meio dessas plataformas. Dessa maneira, portanto, os autores defendem que para medir o trabalho em plataformas digitais é preciso ir além do estilo clássico de *surveys* e pesquisas oficiais, sendo necessário atentar para as questões de regularidade, intensidade e significância, principalmente na análise do trabalho de microtarefas. O estudo critica também os números divulgados pelas próprias empresas de plataformas digitais, visto que há uma tendência de divulgação do número de contas abertas ou de usuários registrados, e não do número de trabalhadores regulares ou ainda ativos na plataforma. Dessa forma, procurando avançar nas possibilidades de análise, o estudo combina métodos qualitativos e quantitativos, como questionários

⁷ De acordo com o site da TurkPrime, que mudou o nome para CloudResearch recentemente, ela é a plataforma líder em pesquisas e *surveys on-line* no mundo, fornecendo aos pesquisadores acadêmicos e de mercado acesso imediato a milhões de respondentes.

on-line, entrevistas em profundidade, técnica de captura-recaptura e análise de tráfego na *web*.

Os autores utilizaram a técnica de captura-recaptura ao mesmo tempo que distribuíram o questionário, sendo que responder ao questionário era a própria tarefa a ser realizada na plataforma. O processo foi executado ao longo de dois meses, com 505 respostas válidas na primeira etapa e 492 na segunda, obtendo 89 respondentes que participaram das duas etapas. Entretanto, a técnica de captura-recaptura utilizada presumiu uma população fechada e que os respondentes possuíam chances iguais de participação. Como já ressaltado, essas presunções podem gerar distorções e levar a um número subestimado de trabalhadores. Além disso, a técnica foi projetada para mensurar trabalhadores em uma plataforma, não em um conjunto de plataformas, sendo fácil de implementar na plataforma Foulé Factory, mas difícil de implementar em outras plataformas internacionais por conta da restrição presumida para o cálculo de trabalhadores franceses.

A análise de tráfego foi realizada a partir dos serviços da Similarweb, uma empresa que realiza contagem do número de visitantes únicos dos sites referentes às plataformas pesquisadas. Os dados da Similarweb, de acordo com os autores, são elaborados com base na parceria que a plataforma estabelece com provedores de internet e com base em uma extensão nos navegadores de internet utilizados por usuários, que em troca passam a possuir acesso a alguns dados de tráfego. O período captado foi de julho a setembro de 2018. Para utilização desses dados, foi preciso atentar primeiramente para a possibilidade de contagem dupla, com usuários acessando as plataformas em diferentes dispositivos ou conexões. Como resolução foram feitos cálculos com base em métricas específicas da plataforma. Em segundo lugar, foi preciso atentar para a distinção entre trabalhadores e clientes. Entretanto, isso foi resolvido de forma relativamente fácil, de acordo com os autores, visto que a maioria das plataformas pesquisadas possuíam interfaces da *web* separadas para clientes e trabalhadores. Por fim, foi considerada a possibilidade de visitantes nas páginas específicas para trabalhadores não serem trabalhadores de fato, mas jornalistas ou pesquisadores. Para resolver essa questão foi utilizada a métrica relativa ao tempo médio de cada visita. Os autores estimaram, a partir dos diferentes métodos ressaltados, que no período da pesquisa havia aproximadamente 260 mil pessoas na França registradas em plataformas de microtrabalho, sendo 50 mil trabalhadores regulares que faziam microtarefas pelo menos uma vez ao mês, e, a partir de uma medida um pouco mais restrita, o número de trabalhadores “muito ativos” era de 15 mil.

Passando para estudos com foco na realidade brasileira, Manzano e Krein (2020) procuraram analisar o trabalho de entregadores e motoristas por aplicativo no Brasil a partir dos dados disponíveis na PNAD Contínua e na PNAD Covid-19, ambas pesquisas realizadas pelo IBGE. Contudo, os autores afirmam que essas pesquisas não captam diretamente o trabalho por

aplicativos; elas alcançam ocupações em que trabalhadores por aplicativos podem estar inseridos, mas não exclusivamente (a discussão sobre as possibilidades e limitações da PNAD Contínua e da PNAD Covid-19 é realizada detalhadamente nas seções 1.1.6.1 e 1.1.6.2 deste livro).

Ou seja, nas categorias analisadas também há ocupados que não trabalham por meio de aplicativos, fazendo com que o número real de motoristas e entregadores por aplicativos seja menor do que o divulgado no texto, como ressaltado pelos autores. Dessa forma, o estudo relata que o número de trabalhadores na ocupação “condutores de motocicletas” e na ocupação “condutores de automóveis, táxis e caminhonetes” era, respectivamente, de 730 mil e de 2 milhões no primeiro trimestre de 2020, de acordo com a PNAD Contínua. De outro lado, a partir de dados da PNAD Covid-19, o número de “motoristas (de aplicativo, de táxi, de van, de mototáxi e de ônibus)” era de 2,1 milhões em maio de 2020. Já o número de “entregadores de mercadorias (de restaurante, de farmácia, de loja, Uber Eats, iFood, Rappi etc.)” era de 646 mil no mesmo período e o de “motoboys”, de 272 mil.

Lapa (2021a e 2021b) observou os dados da PNAD Covid-19 no Brasil a partir das ocupações “motorista (de aplicativo, de táxi, de van, de mototáxi e de ônibus)”, “motoboy” e “entregador de mercadorias (de restaurante, farmácia, loja, Uber Eats, iFood, Rappi etc.)”. Com o objetivo de delimitar melhor o universo de trabalhadores por aplicativo, o autor faz ainda um recorte dos trabalhadores nessas ocupações que responderam “não” ou que não responderam à pergunta sobre possuir carteira de trabalho assinada. Dessa forma, na ocupação “motorista (de aplicativo, de táxi, de van, de mototáxi e de ônibus)”, foram contabilizados 1,3 milhão de trabalhadores em novembro de 2020. Na ocupação “motoboy” foram contabilizados 214 mil trabalhadores no mesmo mês e na ocupação “entregador de mercadorias”(de restaurante, farmácia, loja, Uber Eats, iFood, Rappi etc.), 465 mil.

Merece destaque também o estudo de Abílio (2020) sobre plataformas digitais e uberização. A autora traz a discussão de dados coletados desde 2014, ano em que foram aplicados 50 questionários semiabertos com motofrentistas de diferentes bairros da cidade de São Paulo. Além disso, foram realizadas entrevistas em profundidade com cinco desses trabalhadores, bem como entrevista aberta com fundadores da empresa Loggi. Em 2019 foram realizadas outras duas entrevistas em profundidade com motofrentistas, uma em São Paulo e outra em Campinas.

Abílio *et al.* (2020), procurando aprofundar o debate sobre entregadores por aplicativo, realizaram uma pesquisa que buscou identificar os impactos da pandemia de Covid-19 nesse tipo de trabalho e em seus trabalhadores. A pesquisa aplicou questionários utilizando o método “bola de neve”, conseguindo chegar a 298 respondentes de 29 cidades diferentes no Brasil. Os questionários foram respondidos de forma *on-line* no período de 13 a 27 de abril de 2020.

Com o objetivo de estudar os trabalhadores brasileiros na Amazon Mechanical Turk, Moreschi, Pereira e Cozman (2020) analisam dados de um *survey* com 72 questões realizado em junho de 2019 na própria plataforma, como uma tarefa a ser realizada. Os pesquisadores pagaram 4,5 dólares por tarefa, que demorava em média 15 minutos para ser completada. O *survey* obteve 149 respondentes, todos brasileiros, mas não necessariamente residindo no Brasil.

Filgueiras e Lima (2020) pesquisaram os entregadores por aplicativos no Brasil em duas etapas. Primeiramente foram aplicados questionários de forma *on-line* para 103 entregadores de 38 cidades, compreendendo 19 unidades da federação e todas as regiões do país. A seguir, foram feitos contatos telefônicos, por mensagem ou por e-mail como forma complementar para saneamento de possíveis dúvidas após o preenchimento dos formulários. O levantamento quantitativo foi feito em julho de 2020.

Tendo como objeto de pesquisa os motoristas por aplicativo, Moraes, Oliveira e Accorsi (2019) realizaram um *survey* na região metropolitana de São Paulo de dezembro de 2017 a fevereiro de 2018, alcançando 100 respondentes. Os questionários foram aplicados tanto presencialmente quanto de modo *on-line*.

Outro trabalho com foco nos motoristas por aplicativo, mais especificamente motoristas da Uber, foi realizado por Amorim e Moda (2020). Os autores fizeram 22 entrevistas semiestruturadas com motoristas e ex-motoristas da Uber na região metropolitana de São Paulo, entre os anos de 2018 e 2019. Amorim e Moda (2021) também se voltaram para o estudo de entregadores por aplicativo na pandemia de Covid-19 no Brasil. Foram feitas entrevistas semiestruturadas com trabalhadores que estiveram presentes nas manifestações dos dias 1º e 25 de julho de 2020 em São Paulo, bem como, posteriormente, com lideranças dessas manifestações, cuja pauta eram as condições de trabalho dos entregadores por aplicativo no país.

Carelli e Bittencourt (2020) escreveram sobre o trabalho na GetNinjas, uma plataforma de contratação de serviços diversos, como serviços domésticos, assistência técnica, reformas, reparos, mudanças, aulas etc. Os autores aplicaram 24 questionários semiestruturados ao longo do segundo semestre de 2019, com respondentes escolhidos de forma aleatória a partir dos contatos disponíveis na plataforma. Já Vianna, Moura e Calderari (2018) fizeram um estudo de caso da plataforma Docway a partir de uma entrevista semiestruturada com o fundador da plataforma e de reportagens sobre o aplicativo de 2016 a 2018.

Pesquisando o trabalho nas plataformas digitais, Cardoso, Artur e Oliveira (2020) realizaram análise de documentos, da doutrina jurídica e de ações judiciais relacionadas ao tema. Os autores realizaram também um estudo das narrativas dos trabalhadores por meio da observação dos seus discursos nas mídias, seja na imprensa ou em lives e entrevistas diversas.

A partir de uma perspectiva pouco usual para os estudos na área, Portes (2019) analisa o transporte por aplicativos por meio de uma pesquisa participante, em que o autor trabalhou como motorista, além de nove entrevistas com motoristas da região metropolitana de São Paulo. O autor se cadastrou nas empresas Uber e 99, prestando serviços como motorista de abril de 2018 a fevereiro de 2019. As entrevistas, por outro lado, foram aplicadas em junho de 2019.

Por fim, destaca-se os estudos sobre trabalho por aplicativos do Instituto Locomotiva. Contudo, frisa-se que não foi possível o acesso aos estudos em si, mas somente a reportagens sobre eles publicadas em jornais e revistas, podendo, assim, haver distorções nas informações divulgadas. A impossibilidade de acesso aos estudos impediu também a verificação dos processos utilizados e o detalhamento das metodologias empregadas para os cálculos realizados.

Em 17 de abril de 2019, a revista Exame publicou que, de acordo com levantamento feito pelo Instituto Locomotiva a pedido da própria revista, 18 milhões de pessoas nas regiões metropolitanas brasileiras utilizavam regularmente aplicativos para obter renda. O número total de pessoas que em algum momento já haviam utilizado aplicativos para auferir renda, de acordo com o levantamento, chegava a quase 45 milhões no Brasil. Desse universo faziam parte 5,5 milhões de cadastrados em plataformas como Uber, 99, iFood e Rappi e também pessoas que usavam redes sociais (como Facebook e Instagram) ou aplicativo de mensagens (WhatsApp) para obter renda (OLIVEIRA *et al.*, 2019). Uma reportagem de O Estado de S. Paulo, de 28 de abril de 2019, afirma que cerca de 17 milhões de pessoas utilizavam algum aplicativo regularmente para obtenção de renda, de acordo com o Instituto Locomotiva. Ainda de acordo com a reportagem, aplicativos de serviços, como Uber, 99, iFood e Rappi se tornaram, em conjunto, o maior “empregador” do país, com 3,8 milhões de autônomos utilizando essas plataformas para obtenção de renda (GRAVAS, 2019). Em 19 de outubro de 2019, o jornal O Globo publicou que o Instituto Locomotiva estimava que cerca de 5,5 milhões de brasileiros utilizavam ou já tinham utilizado aplicativos de transporte para trabalhar (TONDO, 2019).

Em 12 de abril de 2021, O Estado de S. Paulo fez uma reportagem afirmando que, segundo o Instituto Locomotiva, em março de 2021 32,4 milhões de pessoas no Brasil (20% da população adulta) utilizavam algum aplicativo para trabalhar. De acordo com a reportagem, 34% dessas pessoas utilizavam redes sociais (como Facebook e Instagram) para encontrar uma atividade e 33% utilizavam aplicativos de conversa (como WhatsApp). De outro lado, 26% faziam vendas *on-line* (como no Mercado Livre ou Magazine Luiza); 14% recorriam às plataformas de entrega (como iFood, Uber Eats e Rappi); e 28% utilizavam plataformas de transporte (como Uber e 99) para obtenção de trabalho ou renda. Em outras palavras, a reportagem indicou que 8,96 milhões de pessoas utilizavam aplicativos de transporte (como Uber e

99) para obtenção de trabalho ou renda no país (28% de 32,4 milhões de pessoas) e 4,48 milhões utilizavam aplicativos de entregas (14% de 32,4 milhões). Para esse levantamento, segundo a reportagem, a metodologia utilizada foi ouvir 1,5 mil pessoas a partir de uma amostra formada com base nos parâmetros da PNAD, do IBGE (GUIMARÃES, 2021a). Conteúdo semelhante foi divulgado pela CNN (GUIMARÃES, 2021b), pela revista Exame (GUIMARÃES, 2021c), pelo UOL (CAVALCANTE, 2021), entre outros jornais, revistas e sites.

QUADRO 2 – SÍNTESE DOS ESTUDOS APRESENTADOS COM DADOS SOBRE TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS⁸

Autor	Período	Métodos e fontes	Abrangência	Escopo	Mensuração
Motoyama et. al (2011)	2004 a 2011	Dados da Freelancer.com (API) de 842 mil projetos	Mundo	Trabalho freelance na Freelancer.com	816 mil usuários identificados (22,1% contratantes; 72,4% trabalhadores; 5,5% contratantes e trabalhadores)
Kuek et al. (2015)	2013	Dados públicos, estimativas com base em entrevistas e grupos focais	Mundo	Microtrabalho e on-line freelancing	580 mil trabalhadores no setor de microtrabalho e 4,2 milhões de trabalhadores no setor de on-line freelancing
Hall e Krueger (2015)	2012 a 2014	Dados administrativos e survey com 601 motoristas	EUA	Motoristas da Uber	160 mil trabalhadores em 2014
Hall e Krueger (2018)	2012 a 2015	Dados administrativos e dois surveys com 601 e 632 motoristas	EUA	Motoristas da Uber	460 mil trabalhadores em 2015
Smith e Leberstein (2015)	2014	Dados e declarações das próprias empresas	EUA e mundo	Transporte de passageiros, serviços domésticos, entregas e crowdwork	160 mil trabalhadores na Uber (EUA), 50 mil na Lyft (EUA), 6 mil na Sidecar (EUA), 5 mil na Handy (EUA, Canadá e Reino Unido), 25 mil na TaskRabbit (EUA e Reino Unido), 10 mil na Postmates (EUA), 500 mil na Amazon Mechanical Turk (mundo), 8 milhões na Crowdsource (mundo) e 700 mil na Clickworker (mundo)
Mrass, Peters e Leimeister (2020)	2017	Média a partir das respostas de 17 plataformas	Alemanha	Crowdwork	1.162.059 trabalhadores e 25,24% ativos de fato
CIPD	2016	Survey com cerca de 5 mil pessoas	Reino Unido	Gig economy	4% dos adultos
Huws et al.	2016 e 2017	Survey com mais de 17 mil pessoas	7 países da União Europeia	Gig economy	1,6% da população adulta da Holanda, 5,1% da Itália, 2,3% da Áustria, 2,5% da Alemanha, 2,7% da Suécia, 2,7% do Reino Unido e 3,5% da Suíça
Katz e Krueger	2015	Survey com 3.850 pessoas	EUA	Trabalho por meio de intermediários on-line	0,5% dos trabalhadores

⁸ Para outras referências de estudos na área, ver Heeks (2017), O'Farrel e Montagnier (2019) e OIT (2021).

Autor	Período	Métodos e fontes	Abrangência	Escopo	Mensuração
Mrass, Peters e Leimeister (2020)	2017	Média a partir das respostas de 17 plataformas	Alemanha	<i>Crowdwork</i>	1.162.059 trabalhadores e 25,24% ativos de fato
CIPD	2016	Survey com cerca de 5 mil pessoas	Reino Unido	<i>Gig economy</i>	4% dos adultos
Huus <i>et al.</i>	2016 e 2017	Survey com mais de 17 mil pessoas	7 países da União Europeia	<i>Gig economy</i>	1,6% da população adulta da Holanda, 5,1% da Itália, 2,3% da Áustria, 2,5% da Alemanha, 2,7% da Suécia, 2,7% do Reino Unido e 3,5% da Suíça
Katz e Krueger	2015	Survey com 3.850 pessoas	EUA	Trabalho por meio de intermediários <i>on-line</i>	0,5% dos trabalhadores
Farrell, Greig e Hamoudi (2018)	2012 a 2018	Dados bancários de 39 milhões de contas	EUA	Economia de plataformas <i>on-line</i>	1,6% da amostra
Pesole <i>et al.</i> , 2018	2017	Survey com 32.389 pessoas	14 países da União Europeia	Trabalho em plataformas digitais	Grupo principal composto por 2,3% dos respondentes; grupo secundário por 3,6% e terceiro grupo por 1,6%. Em definição abrangente, 9,5% dos respondentes
Urzi Brancati, Pesole e Fernández-Macias (2020)	2018	Survey com 38.002 pessoas	16 países da União Europeia	Trabalho em plataformas digitais	Grupo principal composto por 1,4% dos respondentes; grupo secundário por 4,1% e terceiro grupo por 3,1%. Em definição abrangente, 11% dos respondentes
Graham, Hjorth e Lehdonvirta (2017)	2013	60 mil projetos de uma plataforma de trabalho digital anônima e entrevistas semiestruturadas com 125 trabalhadores e outros 27 respondentes (donos de plataformas, legisladores e terceiro setor)	Mundo (60 mil projetos da plataforma) e Filipinas, Malásia, Vietnã, Quênia, Nigéria e África do Sul (entrevistas)	Plataformas de trabalho digital e <i>gig economy</i>	-
Wood <i>et al.</i> (2019)	2014 e 2015	Entrevistas semiestruturadas com 107 trabalhadores e survey não probabilístico com 679 trabalhadores	Filipinas, Malásia, Vietnã, Quênia, Nigéria e África do Sul	Plataformas de trabalho digital	-
Stewart <i>et al.</i> (2015)	2012 a 2015	Técnica de captura-recaptura (33 mil participantes únicos e mais de 114 mil sessões experimentais)	Mundo	Trabalho na Amazon Mechanical Turk	Um laboratório típico consegue acessar cerca de 7.300 trabalhadores
Difallah, Filatova e Ipeirotis (2018)	2015 a 2017	Técnica de captura-recaptura (40 mil participantes únicos e 85 mil respostas)	Mundo	Trabalho na Amazon Mechanical Turk	100 mil trabalhadores
Robinson <i>et al.</i> (2019)	2016 a 2019	Dados da TurkPrime (CloudResearch)	Mundo	Trabalho na Amazon Mechanical Turk	250 mil trabalhadores
Tubaro, Ludec e Casilli (2020)	2018	Técnica de captura-recaptura (cerca de 1.000 respondentes totais), Survey (cerca de 1.000 respondentes totais) e análise de tráfego na web	França	Plataformas digitais de microtarefas	260 mil trabalhadores cadastrados, 50 mil trabalhadores regulares e 15 mil trabalhadores muito ativos

Autor	Período	Métodos e fontes	Abrangência	Escopo	Mensuração
Manzano e Krein (2020)	2020	Dados da PNAD Contínua e PNAD Covid-19	Brasil	Motoristas e entregadores	PNAD Contínua: 730 mil condutores de motocicletas e 2 milhões de condutores de automóveis, táxis e caminhonetes. PNAD Covid-19: 2,1 milhões de motoristas (de aplicativo, de táxi, de van, de mototáxi e de ônibus), 646 mil entregadores de mercadorias (de restaurante, farmácia, loja, Uber Eats, iFood, Rappi etc.) e 272 mil motoboys.
Lapa (2021)	2020	Dados da PNAD Covid19	Brasil	Motoristas e entregadores	1,3 milhão de motoristas (de aplicativo, de táxi, de van, de mototáxi e de ônibus), 465 mil entregadores de mercadorias (de restaurante, farmácia, loja, Uber Eats, iFood, Rappi etc.) e 214 mil motoboys
Abílio (2020)	2014 a 2019	Survey com 50 trabalhadores e entrevistas com 7 pessoas e com fundadores da Loggi	Brasil (São Paulo e Campinas)	Motofrentistas	-
Abílio et al. (2020)	2020	Survey com 298 trabalhadores	Brasil	Entregadores por aplicativos	-
Moreschi, Pereira e Cozman (2020)	2019	Survey com 149 trabalhadores	Brasil	Trabalho na Amazon Mechanical Turk	-
Filgueiras e Lima (2020)	2020	Survey com 103 trabalhadores	Brasil	Entregadores por aplicativos	-
Moraes, Oliveira e Accorsi (2019)	2017 e 2018	Survey com 100 trabalhadores	Brasil (região metropolitana de São Paulo)	Motoristas por aplicativos	-
Amorim e Moda (2020)	2018 e 2019	Entrevistas semiestruturadas com 22 trabalhadores	Brasil (região metropolitana de São Paulo)	Motoristas da Uber	-
Amorim e Moda (2021)	2020	Entrevistas semiestruturadas	Brasil (São Paulo)	Entregadores por aplicativos	-
Carelli e Bittencourt (2020)	2019	Questionários semiestruturados com 24 trabalhadores	Brasil	Trabalho na GetNinjas	-
Vianna, Moura e Calderari	2016 a 2018	Entrevista com fundador e CEO e análise de	Brasil	Trabalho na Docway	-
Cardoso, Artur e Oliveira (2020)	Até 2020	Análise de documentos, doutrina jurídica, ações judiciais e estudo das narrativas	Brasil	Trabalho em plataformas digitais	-
Portes (2019)	2018 a 2019	Pesquisa participante e entrevistas com 9 trabalhadores	Brasil (São Paulo)	Motoristas por aplicativos	-
Guimarães (2021)	2021	Survey com 1,5 mil pessoas do Instituto Locomotiva	Brasil	Trabalho e renda por aplicativos	32,4 milhões de brasileiros utilizavam algum aplicativo para obter trabalho ou renda. 8,96 milhões utilizavam aplicativos de transporte como Uber e 99 e 4,48 milhões utilizavam algum aplicativo de entrega como iFood, Uber Eats e Rappi

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Procurou-se neste espaço destacar alguns dos principais estudos sobre trabalho em plataformas digitais que produziram ou utilizaram dados empíricos, buscando sempre focalizar diferentes abordagens, objetos, métodos e fontes. Procurou-se neste espaço destacar alguns dos principais estudos sobre trabalho em plataformas digitais que produziram ou utilizaram dados empíricos, buscando sempre focalizar diferentes abordagens, objetos, métodos e fontes. As formas de obtenção de dados sobre o trabalho em plataformas digitais nos estudos consultados podem ser sintetizadas em: entrevistas em profundidade; entrevistas semiestruturadas; *surveys* (não necessariamente a partir de estudos com significância estatística e possibilidade de extrapolação da amostra); grupos focais; pesquisa participante; análise de documentos; estudo de narrativas; dados obtidos diretamente com as plataformas pesquisadas (API, repasse de dados com compromisso de anonimato ou informações publicizadas); dados bancários; dados das receitas declaradas das empresas; dados de institutos nacionais de estatística; técnica de captura-recaptura; e análise de tráfego e de engajamento na *web*. A depender dos conceitos, classificações, métodos utilizados e formas de obtenção dos dados, as estimativas sobre trabalho em plataformas digitais em determinado país podem variar significativamente, havendo uma grande discrepância nos resultados dos diferentes estudos consultados.

1.1.2 Conceitos e classificações adotados na pesquisa

Com base na bibliografia consultada e na análise dos modos de operação das plataformas, este estudo utiliza a terminologia *trabalho sob controle de plataformas digitais* para se referir ao objeto de pesquisa proposto. Esse conceito se refere ao trabalho via plataformas digitais comerciais de trabalho em que o trabalhador acessa a plataforma para *obter* ou *entregar* trabalho. O nível de controle e gerenciamento sobre o trabalho pode variar em cada plataforma, mas o fato de o trabalho ser obtido ou entregue via plataforma pressupõe, em si, algum nível de controle sobre os trabalhadores e sobre o processo de trabalho. As plataformas estabelecem as regras, possuindo, pelo menos, o poder de estipular as condições necessárias para a inclusão, permanência ou exclusão de cada trabalhador, de forma direta ou indireta. Como afirma Schmidt (2017), as plataformas possuem acesso e controle dos dados, processos e regras, e essa assimetria de informação gera uma assimetria de poder.⁹ As plataformas podem também ter o poder de influenciar ou estipular diferentes aspectos do trabalho, seja por meio de regras explícitas ou por meio de estímulos e desestímulos via algoritmos – que possuem objetivos bem definidos voltados à otimização da plataforma para ganhar participação no mercado e/ou voltados à maximização do lucro. Podem fazer parte desses aspectos a remuneração (valores e condições), a jornada de trabalho (horas e horário), o modo de realização do trabalho, o modo de relação com as partes envolvidas, a forma de direcionamento do trabalho, a localidade de onde o trabalho deve ser realizado, o nível de liberdade para recusa, os sistemas de avaliação, entre outros.¹⁰

⁹ A assimetria de informação também se manifesta nos dados sobre esse universo, uma vez que as plataformas, via de regra, não divulgam as estatísticas sobre o trabalho e trabalhadores que as utilizam.

¹⁰ Ressalta-se a possibilidade e não a obrigatoriedade de determinação dos aspectos destacados nos enquadramento do conceito.

Dessa forma, na perspectiva adotada por esta pesquisa, as plataformas não fazem apenas uma mediação. Elas possuem papel ativo no *controle e gerenciamento da força de trabalho*, embora de forma não exclusiva, visto que a parte solicitadora do trabalho ou outras empresas envolvidas, a depender da plataforma, também podem exercer algum controle ou gerenciamento dessa força de trabalho. Há, no mínimo, o poder de estipular as condições para o ingresso, permanência e exclusão de cada trabalhador. Em um nível intermediário há a possibilidade de influenciar diferentes aspectos do trabalho por meio dos algoritmos empregados. Em um nível maior de controle, as plataformas chegam até a estabelecer regras explícitas sobre diferentes aspectos desse trabalho.

Embora a remuneração esteja presente para quase todos os tipos de trabalho aqui analisados, ela não é imprescindível para o conceito empregado, visto que há casos de trabalhos considerados aspiracionais, em que a remuneração acordada dá lugar a uma expectativa de remuneração – por exemplo, nos casos das plataformas de áudio e vídeo, como Spotify e YouTube. A realização do trabalho também não necessariamente precisa se dar por meio da plataforma; por exemplo, um trabalho *freelance* de *design*, programação, tradução etc., em que o trabalho é realizado em softwares específicos, bem como trabalhos na área de educação ou saúde, em que o trabalho pode ser realizado presencialmente ou por meio de plataformas de comunicação específicas (como Zoom, Skype, Google Meet, WhatsApp, entre outros.) Destaca-se ainda que a definição aqui adotada abrange, inclusive, casos em que o cliente (ou beneficiário) final não possui acesso à plataforma, mas trabalhadores e empresas sim, como ocorre nas plataformas de entregas no modelo de duas pontas, que será detalhado mais adiante neste relatório, nas quais, em muitos casos, o cliente (ou beneficiário) final sequer possui conhecimento da existência da plataforma.

Não são consideradas no estudo e na definição do conceito as plataformas não comerciais (Wikipedia), as plataformas de aluguel de bens (Airbnb), de venda de bens (Mercado Livre), de pagamento eletrônico (Paypal), de arrecadação de fundos (Catarse), de comunicação por vídeo (Zoom), de comunicação por áudio e texto (WhatsApp), de mídia e entretenimento (Netflix), de redes sociais (Facebook), de informação e busca (Google Search), de lojas de aplicativos (Google Play Store), entre outras plataformas comerciais que não são propriamente de trabalho ou que possuem algum controle sobre o processo (mesmo que apenas sobre quem pode ingressar, permanecer ou ser excluído), mas pelas quais os trabalhadores não obtêm ou entregam um trabalho. Também não são considerados no estudo e no conceito adotado os trabalhadores chamados ou contratados (diretamente ou indiretamente) para trabalhar no desenvolvimento ou manutenção das próprias plataformas, em funções administrativas ou técnicas (programação, *web design*, jurídico, contabilidade, *marketing* etc.).

Ou seja, considera-se apenas os trabalhadores que acessam a plataforma para obter ou entregar um trabalho, não os trabalhadores da plataforma

propriamente – com exceção da possibilidade de o trabalhador obter, realizar ou entregar um trabalho pela plataforma, sendo esse trabalho justamente realizar serviços para a plataforma em questão.

Com base na bibliografia consultada e na análise das plataformas em atuação no Brasil, as plataformas consideradas para análise neste estudo são classificadas, primeiramente, em diferentes grupamentos (podendo ser organizadas por tipo ou setor). Nessa classificação, o primeiro grupamento destacado é o de entregas, que inclui três modelos: duas pontas, três pontas e fretes. O modelo de fretes é caracterizado pela predominância do transporte de grandes cargas e do transporte entre diferentes cidades ou estados, utilizando o caminhão como veículo principal. Os trabalhadores nessas plataformas, via de regra, são caminhoneiros que obtêm fretes ofertados por diferentes empresas nas plataformas, de acordo com a localização, disponibilidade e capacidade ou características do veículo (FreteBras e Freto, por exemplo).

O modelo de três pontas, por outro lado, é caracterizado por entregas locais (na mesma cidade ou região próxima), geralmente de moto (também podendo ser de bicicleta, carro ou outro veículo), e conta necessariamente com a participação de três partes: o cliente final, a empresa de plataforma e a empresa fornecedora. Ou seja, nesse modelo o cliente ou solicitante faz o pedido de algo por meio da plataforma em que a empresa anunciou; o entregador vai até a empresa (podendo ser um restaurante, farmácia, mercado etc.), busca os produtos e os leva até o cliente ou solicitante (iFood e Rappi, por exemplo).

Por último, dentro do grupamento de entregas, o modelo de duas pontas compreende as plataformas em que o trabalho é geralmente realizado na mesma cidade ou na mesma região e usualmente de motocicleta, mas podendo também ser de carro, van ou outro veículo. A diferença desse modelo para o anterior é que ao invés de três partes envolvidos, há apenas duas: o solicitante e a empresa de plataforma. O solicitante, nesse caso, pode ser uma pessoa física, mas na grande maioria das vezes é uma empresa. Enquadram-se nesse modelo as situações em que uma pessoa contrata os serviços de um motoboy ou entregador para realizar uma entrega, bem como as situações em que uma empresa contrata os serviços de um entregador para entregar um produto que ela vendeu por meio de uma outra plataforma ou outro meio (Loggi e Ame Flash, por exemplo). Não são raros os casos de *e-commerce* que utilizam plataformas terceiras do modelo de duas pontas para entregar seus produtos vendidos por meio de sua própria plataforma. É comum, também, restaurantes que vendem seus pratos e refeições por meio de suas plataformas próprias ou por telefone e utilizam outras plataformas para conseguir entregadores. Em ambos os casos o cliente ou beneficiário final não precisa sequer possuir conhecimento do envolvimento da plataforma de entrega especificamente.

O segundo grupamento destacado é o de transporte de passageiros, que se caracteriza por geralmente compreender trabalhos realizados em uma mesma cidade ou região próxima e pelo carro ser o veículo principal utilizado. Nessas plataformas (Uber e 99, por exemplo), o solicitante ou cliente relata onde deseja ir e, a partir de sua localização, um motorista o leva até o destino escolhido. O transporte de passageiros talvez seja o grupamento de trabalho sob controle de plataformas digitais mais presente no imaginário social a respeito desse universo, devido ao fenômeno da empresa Uber, resultando inclusive no termo “uberização”, utilizado por muitos autores para se referir a um conjunto de transformações mais amplas do que apenas em relação ao transporte.

O terceiro grupamento se refere aos serviços gerais e contém plataformas que contam com trabalhadores que realizam diferentes serviços para pessoas ou empresas, como pedreiros, pintores, eletricitistas, faxineiros, encanadores, cabeleireiros e manicures (GetNinjas e Parafuzo, por exemplo).

Em quarto lugar vêm os serviços profissionais, grupamento composto por trabalhadores que realizam trabalhos que exigem, geralmente, um certo grau de qualificação, como desenvolvimento de aplicativos e sites, modelação 3D, ilustração, tradução, design (logo, produto, interiores etc.), edição de vídeos, corretagem, advocacia, entre outros (Freelancer e Loft Corretor, por exemplo). O funcionamento das plataformas nesse grupamento pode variar, indo desde uma relação direta, como no caso do trabalho *freelance*, até um funcionamento por concursos, em que o solicitante demanda um trabalho específico, muitos trabalhadores apresentam propostas e o solicitante seleciona o “vencedor”.¹¹

O quinto grupamento destacado se refere ao microtrabalho, que é caracterizado por trabalhos que usualmente não requerem altos níveis de qualificação ou experiência e que consistem em pequenas tarefas parceladas. Nessas plataformas, cada trabalhador realiza uma tarefa que equivale a uma pequena parte de um todo, sendo completada em segundos ou minutos. As tarefas podem estar relacionadas à transcrição, identificação de imagens para treinamento de inteligência artificial, moderação de conteúdo, respostas a um *survey* etc. (Amazon Mechanical Turk e Streetspotr, por exemplo). Em seguida, o sexto grupamento é o de educação, com plataformas em que os trabalhadores são professores ou instrutores em geral. O trabalho pode ser realizado por meio da própria plataforma em que foi obtido, por meio de outra plataforma (como Zoom ou Google Meet) ou até mesmo presencialmente (Profes e Superprof, por exemplo).

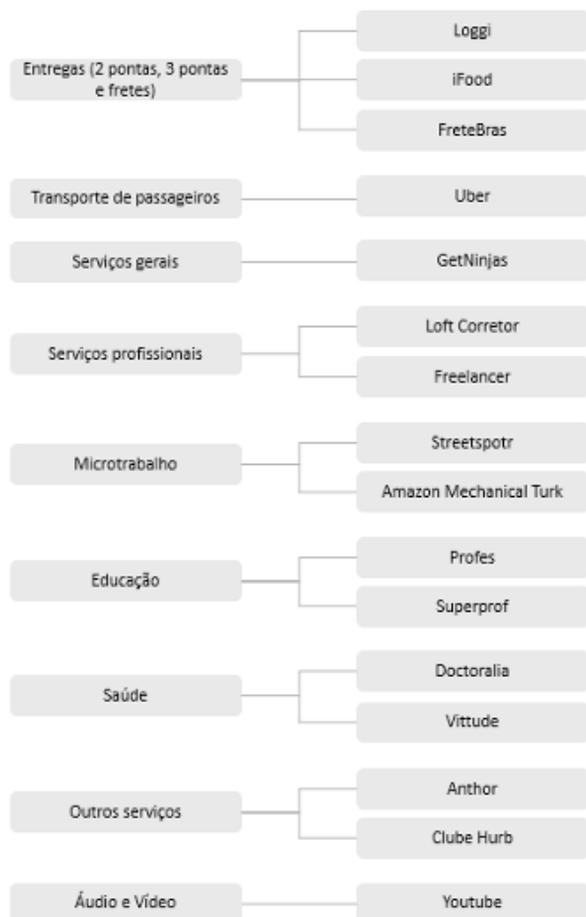
O sétimo grupamento, da saúde, é composto principalmente por médicos e psicólogos e, assim como na educação, o trabalho pode ser realizado também por meio da plataforma em questão, de outra plataforma ou presencialmente (Doctoralia e Vittude, por exemplo).

¹¹ A terminologia utilizada para esse grupamento não possui o objetivo de hierarquizar ou desqualificar os demais grupamentos como sendo “não profissionais”, mas apenas dar uma nomenclatura como forma de diferenciação.

O oitavo grupamento é composto por outros serviços que não se enquadram nos grupamentos anteriores, como reposição de supermercado, vendedores, agenciadores, etc. O trabalho pode ser realizado por meio de relação direta entre empresa, plataforma e trabalhador ou entre plataforma e trabalhador somente (Anthor e Clube Hurb, por exemplo).

Por fim, o último grupamento se refere às plataformas de áudio e vídeo, que possuem um funcionamento diferenciado das demais, visto que o rendimento não depende da realização do trabalho em si, mas do reconhecimento e da visualização do produto do trabalho (Spotify e YouTube, por exemplo) (ver Figura 6).

FIGURA 6 – CLASSIFICAÇÃO DO TRABALHO SOB CONTROLE DE PLATAFORMAS DIGITAIS ENTRE DIFERENTES GRUPAMENTOS

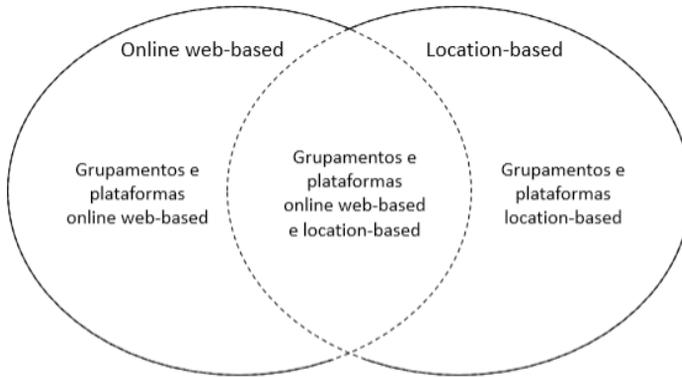


FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

A segunda classificação realizada neste estudo é constituída a partir das categorias *on-line web-based* (SCHMIDT, 2017; OIT, 2021) e *location-based* (HEEKS, 2017; OIT, 2021). A categoria *on-line web-based*, pela terminologia aqui adotada, se refere aos trabalhos que são obtidos ou entregues por meio de uma plataforma digital e que não precisam de uma localidade específica para sua realização, sendo executados no ambiente digital. Embora isso seja comum, esse tipo de trabalho não precisa necessariamente ser obtido e entregue por meio da mesma plataforma. Há situações em que, no processo de obtenção, realização e entrega do trabalho, o profissional utiliza mais de uma plataforma ou ainda outros meios. É o caso, por exemplo, de determinados trabalhos *freelances*, trabalhos na área de educação, na área de saúde, na área de áudio e vídeo, entre outros. De outro lado, a categoria *location-based* pressupõe que o trabalho seja obtido via plataforma e realizado e entregue necessariamente em um território específico, isto é, geograficamente delimitado, não se restringindo ao ambiente digital. Como a própria definição expressa, o trabalho não é realizado ou entregue pela plataforma unicamente, e também não necessariamente precisa ser pago por meio da plataforma, ou nem mesmo, por meio digital, como pode ocorrer, por exemplo, no transporte de passageiros.

Ressalta-se que pode haver grupamentos, ou mesmo plataformas individualmente, que não se enquadram em apenas uma das categorias previamente estipuladas (*on-line web-based* e *location-based*). Plataformas de saúde ou educação, por exemplo, podem servir para obtenção de consultas ou aulas remotas, via internet, ou para obtenção de consultas, exames, procedimentos ou aulas presenciais. Outra possibilidade é o trabalho de microtarefas (microtrabalho) ocorrer de forma *on-line web-based* (mais habitual) – como na identificação de imagens para treinamento de inteligência artificial – ou de forma *location-based* – por exemplo, se a tarefa for tirar uma fotografia de um objeto ou de uma situação em um local específico. No mesmo sentido, serviços profissionais podem englobar um trabalho de design em determinada plataforma, que será totalmente digital, e também o trabalho de um corretor de imóveis ou de um advogado que demanda atendimento em uma localização específica. Por último, como exemplo, o grupamento referente a outros serviços também pode estar contido nas duas classificações, compreendendo tanto repositores de supermercado quanto revendedores de pacotes turísticos pela internet. Verifica-se, assim, que a classificação entre as categorias introduzidas é fluida, imbricada e possui as fronteiras não tão bem delimitadas, estando sujeita a transformações permanentes (Figura 7).

FIGURA 7 – CLASSIFICAÇÃO DO TRABALHO SOB CONTROLE DE PLATAFORMAS DIGITAIS ENTRE ON-LINE WEB-BASED E LOCATION-BASED

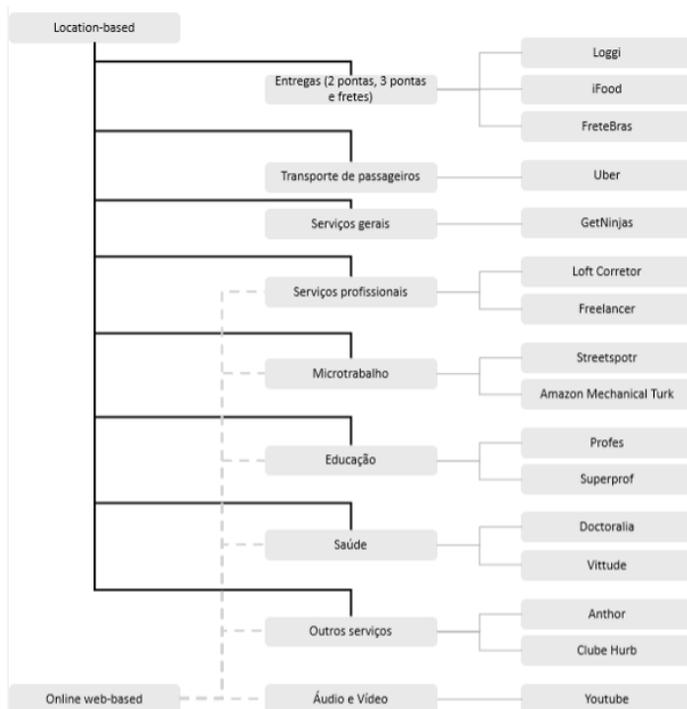


FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Essa interseção entre as categorias *on-line web-based* e *location-based* é verificada também entre as distintas plataformas analisadas, que podem passar por diferentes grupamentos. A plataforma Uber, por exemplo, atua tanto no setor de transporte de passageiros quanto no de entregas. A plataforma GetNinjas, no mesmo sentido, atua nos serviços gerais, serviços profissionais, educação, etc. E assim como essas, há inúmeras outras. Esse fenômeno, somado com o dinamismo observado nesse universo, dificulta as classificações de plataformas especificamente. Se hoje uma plataforma atua unicamente em um grupamento, amanhã pode passar a atuar em áreas diferentes concomitantemente, com probabilidade maior de inserção em áreas correlatas ao setor de atuação original, como no exemplo da Uber, que passou a atuar na área de entregas posteriormente ao transporte de passageiros.

Dessa forma, reconhecendo as limitações das possibilidades de classificações, ressalta-se que as plataformas listadas neste espaço como pertencentes a determinados grupamentos estão presentes como exemplos não necessariamente exclusivos. A Figura 8 procura sistematizar as classificações propostas na pesquisa entre os diferentes grupamentos e entre *location-based* e *on-line web-based*.

FIGURA 8 – CLASSIFICAÇÃO DO TRABALHO SOB CONTROLE DE PLATAFORMAS DIGITAIS ENTRE DIFERENTES GRUPAMENTOS E ENTRE *LOCATION-BASED* E *ON-LINE WEB-BASED*



FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

1.1.3 Levantamento de plataformas digitais de trabalho

Como base para a quantificação do mercado de trabalho das plataformas digitais no Brasil, a pesquisa realizou um levantamento prévio das plataformas em atuação no país. A metodologia utilizada e a lista de plataformas podem ser consultadas no Apêndice B deste livro. Foram catalogadas, no total, 1506 plataformas, das quais 197 foram selecionadas, de acordo com diversos critérios, como mais importantes.

1.1.4 Apresentação das fontes de dados utilizadas na mensuração

Muitas pesquisas e fontes de dados tradicionais sobre o mercado de trabalho no Brasil foram modificadas – dificultando a elaboração de uma série histórica – ou mesmo descontinuadas na última década. A Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), do DIEESE e da Fundação Seade, que já foi realizada em diversas cidades e regiões metropolitanas do Brasil, foi descontinuada na década de 2010, sendo retomada em 2020 apenas no Distrito Federal. Além de não haver dados recentes das diversas regiões, seu foco não permite grandes detalhamentos por ocupação e atividade, impossibilitando uma análise suficientemente minuciosa para identificação, mesmo que aproximada, do objeto deste estudo. Outra pesquisa descontinuada nos últimos anos foi a Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE, que, assim como a PED, também era amostral, realizada em regiões metropolitanas e possuía um escopo mais restrito, não permitindo um detalhamento maior de ocupações e atividades. Por fim, a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD), do IBGE, também foi extinta na última década. Tanto a PME quanto a PNAD deram lugar para a PNAD Contínua, que apesar de tratar de temas semelhantes às pesquisas anteriores, possui metodologia e variáveis diferentes.

A PNAD Contínua é utilizada neste estudo para obtenção de um panorama aproximado de determinadas ocupações que são objeto da pesquisa. Trata-se de uma pesquisa iniciada em 2012 e que possui dados mensais, trimestrais e anuais, sendo realizada de forma amostral e abrangendo todo o território brasileiro. Por ser amostral, não permite um detalhamento aprofundado das ocupações e atividades. Contudo, é possível observar determinadas ocupações em que trabalhadores via plataformas digitais estão inclusos, notadamente nos setores de transporte de passageiros e de entregas, como será apresentado nas seções seguintes. Outras duas fontes de dados oficiais muito utilizadas para análises sobre o mercado de trabalho brasileiro são o CAGED e a RAIS, organizados pelo Ministério do Trabalho e, em determinado momento, pelo Ministério da Economia. Contudo, as duas fontes captam apenas o trabalho com registro no país, impossibilitando uma análise do trabalho via plataformas digitais, que não possui registro oficial.

Indo além das fontes de dados tradicionais sobre mercado de trabalho, esta pesquisa levantou a possibilidade de investigação dos dados dos Microempreendedores Individuais (MEIs). Contudo, os dados públicos desses trabalhadores não permitem detalhamentos maiores sobre o funcionamento das ocupações e atividades; que as próprias classificações de ocupações e atividades são demasiadamente genéricas, dificultando a inferência sobre o trabalho ser realizado via plataformas digitais ou não.

Além disso, apenas uma parcela dos trabalhadores sob controle de plataformas digitais possui registro de MEI, impossibilitando, por outro ângulo, a contabilização total dos trabalhadores que utilizam plataformas.

De acordo com a bibliografia consultada, outra possibilidade para obtenção de dados seria diretamente com as empresas, de maneira anonimizada ou não. Porém, para esta pesquisa não foi possível a obtenção desses dados junto às plataformas, assim como dos dados bancários das plataformas (outra possibilidade contida na bibliografia consultada). Outras pesquisas utilizaram a técnica de captura-recaptura, como demonstrado na primeira seção deste capítulo. Entretanto, essa técnica possui eficácia apenas para determinados segmentos do trabalho em plataformas, principalmente o microtrabalho. Outros setores e tipos de trabalho em plataformas possuem lógicas de funcionamento distintas, sendo inviável a utilização de tal método. Por fim, para contabilização do trabalho em plataformas, é possível também obter dados via *surveys* a partir de um desenho amostral que consiga captar a complexidade desse universo. Contudo, os custos operacionais para realização de um *survey* dessa magnitude fogem do escopo desta pesquisa.

Para além dos dados oficiais e demais meios de obtenção de dados apresentados, há uma alternativa utilizada por Tubaro, Ludec e Casilli (2020), replicada neste livro, que consiste na análise de tráfego e engajamento de sites e aplicativos, e que será detalhada a seguir.

1.1.5 Análise de tráfego e engajamento de sites e aplicativos

Tubaro, Ludec e Casilli (2020), como ressaltado na segunda seção deste capítulo, utilizaram em seu estudo os dados da empresa Similarweb, especializada em medir o tráfego e engajamento de sites e aplicativos. Trata-se de uma empresa que é contratada por diversas plataformas digitais como forma de se localizarem no mercado e observarem o desempenho de plataformas concorrentes. Ou seja, diversas plataformas digitais utilizam dados da Similarweb para obter informações e orientar suas ações.

Dessa maneira, com base nos autores citados, contactamos a empresa em questão e fechamos uma parceria para o fornecimento dos dados de tráfego e engajamento de plataformas digitais de trabalho no Brasil.

A Similarweb não detalha de forma 100% transparente a metodologia empregada, como um levantamento oficial ou um instituto de pesquisa fariam. A alegação é que, ao demonstrar de forma detalhada o método empregado, ela poderia dar margem para outras empresas copiarem sua metodologia.

A parte da metodologia empregada que é divulgada consiste em, primeiramente, coletar dados a partir de sinais digitais diversos, construídos com base em conjuntos de dados estatisticamente representativos que buscam compreender a variedade de países, setores, usuários e dispositivos, sendo analisados bilhões de sinais digitais todos os dias, de acordo com a empresa. Após a coleta, os dados são sistematizados a partir de um processo via algoritmo para limpar, sintetizar, processar e combinar entradas para a modelagem das informações. Os dados normalizados passam, então, por um processo de calibração avançada de *machine learning* e de modelos preditivos. Por fim, os dados são disponibilizados para consulta por meio da plataforma da empresa ou API.

Segundo a Similarweb, os sinais digitais analisados pela empresa possuem origem em quatro fontes distintas: 1) Medição direta: milhões de sites e aplicativos escolhem compartilhar suas informações com a Similarweb (informações como do Google Analytics), recebendo como contrapartida acesso a uma análise comparativa com outras empresas do mesmo segmento; 2) Rede de contribuição: consiste em uma coleção de diversos produtos que coletam e agregam dados anônimos de dispositivos, tanto de sites quanto de aplicativos acessados pelos usuários (não há maiores detalhes sobre quais produtos são esses); 3) Parcerias: a Similarweb afirma possuir parcerias com uma rede global de organizações que capturam sinais digitais na internet, incluindo dados de operadoras de internet, empresas de medição e plataformas de demanda. 4) Dados públicos: por meio de um algoritmo específico, são capturados e indexados dados públicos de bilhões de sites e aplicativos, de acordo com a empresa.

A partir dessas quatro fontes, a Similarweb faz estimativas com base em uma amostra, de maneira que os dados de sites ou aplicativos com poucos acessos ou usuários não tenham significância estatística. A empresa afirma que sites com mais de 100 mil visitas mensais podem esperar uma estimativa confiável. Não há informação sobre a quantidade mínima de usuários ativos de aplicativos para uma aproximação mais precisa. A empresa declara ainda que diferentes formas de medir – como as adotadas pela própria Similarweb e pelo Google Analytics – podem implicar resultados distintos. De acordo com a empresa, considera-se aceitável uma variação de até 30% entre os resultados.

Prantl e Prantl (2018) analisaram as medições da Similarweb e da Alexa (outra plataforma que se volta para estimar o tráfego e engajamento de sites) na República Tcheca. Os autores compararam os resultados fornecidos pelas plataformas das duas empresas com dados obtidos por uma fonte local (Net-Monitor), que utiliza dois métodos combinados, chamados de *site-centric* e *user-centric*. Segundo os autores, os dados da Net-Monitor possuem uma alta precisão por conta dessa metodologia. Além disso, são usados alguns dados do Google Analytics para ampliar as fontes de comparação. Como conclusão, o estudo recomenda o uso das plataformas

Alexa e Similarweb para observação do ranqueamento, mas tendo em vista que são apenas aproximações. Nenhuma das duas consegue determinar com exatidão as posições de ranqueamento de sites na internet se esses sites forem próximos quanto ao número de visitas. Os autores afirmam ainda que os dados da Similarweb sobre número de visitas são aproximações, com 49% dos sites testados no mercado tcheco possuindo uma variação superior a 30%. Em média, a variação fica em 42%. Ou seja, se um site possui 100 mil visitantes por mês, os dados da Similarweb podem mostrar algo entre 58 mil e 142 mil. Os autores, assim, não recomendam a utilização de dados da Similarweb para uma quantificação precisa do número de visitantes. Pantl e Prantl, porém, afirmam que o estudo focou no mercado tcheco, com os resultados sendo válidos apenas para países em que as amostras da Alexa e da Similarweb são pequenas. Em países maiores, como EUA e países do oeste da Europa, os resultados podem possuir maior precisão, principalmente em relação ao número de visitas.

Langridge (2016), da empresa Screaming Frog (que atua na área de extração de dados e de auditoria de sites) realizou testes rápidos com a Similarweb, a Ahrefs e a SEMrush, utilizando como amostra 25 sites, a cujos dados do Google Analytics o autor possuía acesso, o que lhe permitiria fazer comparações. Langridge afirma, contudo, que não são experimentos matemáticos ou científicos, apenas testes para tentar observar a precisão das ferramentas. Foi analisado apenas o tráfego orgânico do Reino Unido. O autor conclui que, no geral, a ferramenta mais precisa entre as analisadas foi a Similarweb, que, em média, superestimou o tráfego orgânico em 1%. Em relação ao número total de visitas dos 25 sites, a Similarweb superestimou esses dados em 17%, estimando 15,7 milhões de visitas, quando, na realidade, pelo Google Analytics, foram 13,4 milhões. A Ahrefs, por outro lado, subestimou o tráfego total em 17% e, em média, subestimou o tráfego em 36%. Por fim, a SEMRush foi a menos precisa nos testes realizados, subestimando o tráfego total em 30% e, em média, subestimando o tráfego em 42%.

Apesar de o Brasil possuir um número maior de usuários e de visitantes em sites e aplicativos do que a República Tcheca, o que poderia indicar uma variação menor entre o número divulgado pela Similarweb e o número real de visitantes e usuários, isso somente aconteceria caso a amostra da Similarweb acompanhasse essa proporção, o que não é possível determinar. Caso os dados referentes ao Brasil acompanhem a qualidade da amostra verificada no Reino Unido, espera-se uma precisão um pouco maior. Infelizmente não foram encontrados estudos brasileiros que analisem a qualidade dos dados de empresas que realizam estimativas de tráfego e engajamento de sites e aplicativos, como a Similarweb, para obtenção de informações sobre as possíveis discrepâncias no país e o quanto elas se aproximam ou se distanciam dos indicadores mostrados anteriormente para a República Tcheca e o Reino Unido.

Dessa forma, esta pesquisa propõe que a utilização dos dados da Similarweb seja entendida apenas como uma estimativa aproximada para se observar a magnitude e a movimentação desse universo, principalmente quando considerados sites e aplicativos maiores, que tendem a possuir números mais precisos que sites e aplicativos menores. A utilização desses dados se dá em um contexto de busca por informações sobre o trabalho sob controle de plataformas digitais no Brasil, visto que, até o momento, não existe uma medição direta realizada por institutos de pesquisa oficiais ou levantamentos feitos a partir de algum órgão de Estado. Além disso, as empresas não revelam o número de trabalhadores que utilizam suas plataformas, tampouco informações sobre diferentes aspectos do trabalho. No máximo divulgam um número genérico como forma de exercer influência sobre a percepção da plataforma, tanto para o público quanto para acionistas. Esse número pode se referir aos cadastrados, usuários totais ao longo do tempo ou qualquer outra coisa – dado que são informações vagas e sem verificação da veracidade –, e não necessariamente ao real número de trabalhadores em um momento específico. Assim, a utilização dos dados da Similarweb, em conjunto com estimativas feitas a partir da PNAD Contínua e da PNAD Covid-19, seria apenas um ponto de partida para avançar nesse debate que se torna cada vez mais relevante no Brasil. Caso as empresas observem discrepâncias em relação ao real número de usuários e de visitantes, espera-se que elas possam disponibilizar seus dados, contribuindo imensamente para uma análise mais precisa desse universo.

1.1.5.1 Variáveis selecionadas

Levantou-se dados da Similarweb a partir de diversas variáveis, incluindo, para sites: visitantes únicos diários (*desktop* e *mobile web*), visitantes únicos mensais (*desktop* e *mobile web*), interesses de audiência, sobreposição de sites, visitas diárias (*desktop* e *mobile web*), visitas mensais (*desktop* e *mobile web*), *ubouncing visits* (sem sair imediatamente do site) (*desktop* e *mobile web*), audiência deduplicada (todos os dispositivos), principais países, tempo médio de visita por dia (*desktop* e *mobile web*), tempo médio de visita por mês (*desktop* e *mobile web*), faixa etária (*desktop* e *mobile web*) e sexo (*desktop* e *mobile web*). Para aplicativos: usuários ativos diários (média diária), usuários ativos diários (média mensal), usuários ativos mensais, interesses de audiência, *downloads* mensais, instalações únicas mensais, *downloads* diários, instalações únicas diárias, faixa etária e sexo. Apesar de todas as variáveis citadas fornecerem informações potencialmente importantes, para o escopo desta pesquisa as variáveis focadas foram, para sites, visitantes únicos e sobreposição, e para aplicativos, usuários ativos e interesses de audiência. A partir dessas variáveis foram feitas estimativas que procuraram calcular, de forma aproximada, o número de pessoas que acessavam os sites e aplicativos selecionados e listados no Apêndice B.

1.1.5.2 Métodos de estimativa nas diferentes categorias

Os métodos de cálculo das estimativas empregados variam de acordo com cada grupamento, visto que possuem funcionamentos distintos. Em comum, destaca-se que as médias de usuários ativos diários e visitantes únicos diários (calculadas a partir da divisão do número de visitantes únicos mensais pelo número de dias de cada mês) representam uma quantidade de trabalhadores aproximada, tanto pelos motivos já citados anteriormente quanto por se tratarem de variáveis distintas, referentes a aplicativos e a sites. Contudo, para uma estimativa total, a contabilização se deu a partir das duas. A exceção para essa observação se dá nos grupamentos de entregas: duas pontas; entregas: três pontas; entregas: fretes e transporte de passageiros, nos quais foram analisados apenas aplicativos e, por consequência, apenas a variável de usuários ativos diários, não sendo aplicável a variável de visitantes únicos.

Para os aplicativos, houve, em novembro de 2020, uma mudança do algoritmo da Similarweb, fazendo com que se interrompesse a série histórica. A correção do algoritmo se deu com o objetivo de buscar dados mais precisos. Dessa maneira, os dados de aplicativos utilizados por esta pesquisa são posteriores a novembro de 2020, o que influencia nos dados apresentados para todos os grupamentos, já que estes são constituídos por tipos de trabalho que utilizam apenas aplicativos ou então aplicativos e sites em conjunto.

A Similarweb realiza suas estimativas para aplicativos no sistema Android apenas, não considerando os usuários de iPhone. Contudo, levando em conta os preços dos dispositivos da Apple, é esperado que a imensa maioria dos trabalhadores aqui analisados não utilizem iPhone, principalmente nos setores de entregas e de transporte de passageiros.

Muitos sites e aplicativos, principalmente nos grupamentos de educação, saúde, serviços gerais, serviços profissionais e microtrabalho, não diferenciam o aplicativo ou site para uso de trabalhadores do aplicativo ou site para uso da parte solicitadora do trabalho (pessoas ou empresas). Para esses casos, utilizou-se uma proporção com base em outras plataformas próximas que realizam essa distinção. No caso das plataformas *location-based*, foi utilizada uma proporção com base em quatro plataformas que estão entre as maiores do Brasil (Uber, 99, iFood e Rappi). No caso das plataformas *on-line web-based* exclusivamente, utilizou-se a proporção observada no estudo de Motoyama *et al.* (2011), descrita na segunda seção deste capítulo, de clientes/solicitantes e trabalhadores. Especificamente para o grupamento de microtrabalho não foi realizada estimativa de solicitantes/trabalhadores, tendo em vista o funcionamento excepcional dessa modalidade, em que o número de solicitantes é muito inferior ao

de trabalhadores, fazendo com que a estimativa do número total fosse mais aproximada do que aplicando alguma proporção de divisão com base externa.

A sobreposição de trabalhadores que utilizam mais de uma plataforma foi calculada apenas nos grupamentos de entregas duas pontas, entregas três pontas, entregas fretes e transporte de passageiros. Nos outros grupamentos a sobreposição não foi considerada devido à heterogeneidade dos grupamentos – por exemplo, quando há trabalhadores da limpeza em um aplicativo que está no mesmo grupamento que outro aplicativo que contém trabalhadores da construção civil. Dessa forma, nos grupamentos de entregas e de transporte de passageiros, a sobreposição foi considerada a partir da variável de interesses de audiência. Para o caso de entregas duas pontas, os aplicativos de referência para cálculo da sobreposição foram Loggi e Shippify, calculando-se a proporção de usuários desses aplicativos que usam o outro e aplicando-se essa proporção às demais plataformas do grupamento. Nas entregas de três pontas, os aplicativos de referência foram *iFood* e *Rappi*. Nas entregas de fretes, foram TruckPad e FreteBras. Por fim, no transporte de passageiros foi aplicada a proporção de trabalhadores da 99 que também possuíam o aplicativo da Uber e calculada a sobreposição para o grupamento.

Em relação aos sites, o número considerado para realização das estimativas se refere a todos os dispositivos, não considerando a possível sobreposição entre *desktop* e *mobile web*. Esse caminho foi seguido devido à suposição de que trabalhadores que usam o celular dificilmente utilizam também o computador para o tipo de trabalho exercido, ainda mais levando em consideração a média total. Contudo, isso pode levar a uma contagem maior de determinadas plataformas caso muitos trabalhadores usem, ao mesmo tempo ou no mesmo período, celular/tablet e computador para acessar a plataforma de trabalho.

Há aplicativos que não fazem a distinção entre um setor e outro. Esse problema foi enfrentado ao se aplicar a proporção observada no maior aplicativo que faz essa distinção dos dois setores. Por exemplo, o aplicativo para trabalho da Uber (Uber Driver) é destinado tanto para motoristas quanto para entregadores. De outro lado, a 99 possui um aplicativo específico para entregadores e outro específico para motoristas. Assim, foi calculada a proporção de quantos motoristas e entregadores havia na 99 e aplicada para a Uber.

Destaca-se que, dos grupamentos observados, talvez os que apresentam maior dificuldade de se estimar o número de trabalhadores sejam os de saúde e de educação. Nesses casos, determinadas plataformas podem ser pouco acessadas por trabalhadores. No caso da saúde, a plataforma pode ser apenas um meio de para o usuário encontrar o profissional da saúde e agendar um horário, enquanto o profissional da saúde pode obter esse

contato ou agendamento de outra forma. No caso da educação, muitas plataformas funcionam por meio de cursos pré-gravados, em que alguns trabalhadores podem entrar na plataforma apenas para subir os vídeos e os cursos ou para gerenciar a conta. Outros trabalhadores podem entrar em determinadas plataformas apenas para marcar as aulas, realizando-as em outras plataformas ou até mesmo presencialmente.

1.1.6 Dados de institutos oficiais

1.1.6.1 PNAD Contínua

As classificações de ocupações e de atividades brasileiras não acompanharam as transformações do mercado de trabalho nos últimos anos, estando desatualizadas e defasadas. Isto pode ser observado tanto na Classificação Brasileira de Ocupações 2002 (CBO 2002) e na Classificação Nacional de Atividades Econômicas 2.0 (CNAE 2.0) quanto nas classificações utilizadas por pesquisas domiciliares, ou seja, a Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD) e a Classificação Nacional de Atividades Econômicas Domiciliares 2.0 (CNAE Domiciliar 2.0), que são as classificações utilizadas pela PNAD Contínua, pesquisa amostral do IBGE iniciada em 2012 com divulgação trimestral e anual dos microdados. Destaca-se que, em busca de informações mais atualizadas e devido ao fato de os dados da PNAD Contínua anual de 2020 não terem sido divulgados até o momento de elaboração do estudo, optou-se pela utilização dos dados trimestrais.

Para além das limitações das classificações de ocupações e atividades na PNAD Contínua, há ainda a falta de variáveis específicas para aferição do trabalho por plataformas digitais. Por exemplo, há a possibilidade de identificação de pessoas que realizam trabalho doméstico, ou ainda de pessoas que trabalham na área de tecnologia da informação, mas não é possível identificar se essas pessoas trabalham por meio de plataformas digitais. Há apenas perguntas genéricas referentes à posse de telefone celular e ao acesso à internet, que, para o objetivo em questão, se comprovaram insuficientes para mensuração devido à falta de especificação em seus usos.

Dessa forma, a utilização da PNAD Contínua na pesquisa se restringe à apuração das ocupações com o maior número de trabalhadores, notadamente as referentes aos motoristas e entregadores, e à estimativa do número de trabalhadores nessas ocupações a partir da movimentação ao longo do tempo, levando em consideração a época em que cada atividade ligada às plataformas digitais iniciou-se e quando começou a ganhar força no Brasil. Para isso, são observadas duas ocupações da COD: 1) condutores de motocicletas e 2) condutores de automóveis, táxis e caminhonetes. Há ainda uma terceira ocupação que pode conter determinados trabalhadores de entregas, a de “condutores de veículos acionados a pedal ou a braços”;

entretanto, essa ocupação possui poucos casos para serem analisados, não havendo significância estatística quando feito o cruzamento de variáveis. Ressalta-se que, a princípio, essas categorias englobam trabalhadores diversos, não somente os que trabalham por plataformas digitais. Assim, estão inclusos, por exemplo, um motoboy – no sentido tradicional –, ou motoristas de van escolar ou de van de entrega de mercadorias compradas pela internet. O limite está nos condutores de ônibus, caminhões pesados e demais veículos, que possuem categorias próprias.

Como forma de delimitar melhor o objeto, utiliza-se aqui também outra variável, a de posição na ocupação, sendo possível verificar e excluir da análise os empregados com carteira de trabalho assinada no setor privado, empregados com carteira de trabalho assinada no setor público, empregados sem carteira de trabalho assinada no setor público, trabalhadores domésticos – com e sem carteira –, empregadores, funcionários públicos, militares e trabalhadores familiares auxiliares. Assim, coloca-se o foco nos trabalhadores por conta própria e empregados sem carteira de trabalho assinada no setor privado – visto que a PNAD Contínua se caracteriza pela autodeclaração dos entrevistados. Outra possibilidade de delimitação seria a variável de local de trabalho. Contudo, pelas características das ocupações analisadas, essa variável acaba não auxiliando no balizamento, visto que as categorias com ocupados são, quase que na totalidade, a “em veículo automotor” e “em local designado pelo empregador, cliente ou freguês”.

Não se pretende esgotar o estudo e a mensuração do contingente de trabalhadores apenas com os dados apresentados dessa fonte, mas sim dar indicadores sobre as ocupações analisadas e, principalmente, articular essas informações com os dados de outras fontes. Desse modo, defende-se, para esse fim, o valor da investigação com base na PNAD Contínua individualmente e, principalmente, quando em comparação com outras fontes de dados, como por exemplo com a PNAD Covid-19, que, em alguma medida, possui menos limitações que a PNAD Contínua para o objetivo proposto.

1.1.6.1.1 Ocupações selecionadas

As ocupações selecionadas para análise na PNAD Contínua são:

- Condutores de motocicletas
- Condutores de automóveis, táxis e caminhonetes

1.1.6.1.2 Variáveis selecionadas

Para além da variável de ocupação, seleciona-se a variável de posição na ocupação na PNAD Contínua, com as seguintes categorias:

- Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada
- Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada
- Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada
- Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada
- Empregado no setor público com carteira de trabalho assinada
- Empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada
- Militar e servidor estatutário
- Empregador
- Conta própria
- Trabalhador familiar auxiliar

A análise foca nas categorias “empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada” e “conta própria”.

1.1.6.2 PNAD Covid-19

A PNAD Covid-19, pesquisa amostral feita pelo IBGE durante os meses de maio a novembro de 2020, cujos microdados foram disponibilizados mensalmente, possui classificações de ocupação diferentes das utilizadas pela PNAD Contínua. Desse modo, a pesquisa utiliza para análise as ocupações “entregadores de mercadorias (restaurante, farmácia, loja, Uber Eats, iFood, Rappi etc.)” e “motoristas de aplicativo, táxi, van, mototáxi e ônibus”. Apesar de, assim como na PNAD Contínua, não haver uma variável específica para a identificação de usuários que fazem uso de plataformas digitais para trabalhar, no caso dos entregadores há uma delimitação mais ampla, que inclui todos os entregadores, independentemente do veículo utilizado (motocicletas ou bicicletas), enquanto os motoboys tradicionais são separados em outra categoria. No que se refere aos motoristas, a PNAD Covid-19 também utiliza uma categorização mais elástica que a da PNAD Contínua, incluindo na ocupação também os motoristas de ônibus e os mototaxistas.

Assim como na PNAD Contínua, também aqui é utilizada a variável de posição na ocupação para delimitar melhor o universo de trabalhadores por plataformas digitais, sendo excluídos da análise os trabalhadores domésticos – com e sem carteira de trabalho assinada –, militares, policiais e bombeiros, empregados com carteira de trabalho assinada no setor privado, empregados com carteira de trabalho assinada no setor público, empregados sem carteira de trabalho assinada no setor público, servidores público estatutários, empregadores e trabalhadores familiares auxiliares. Foram incluídos na análise os trabalhadores por conta própria e os empregados sem carteira de trabalho assinada. Ressalta-se, novamente, que não se pretende esgotar o estudo sobre esses trabalhadores com a

PNAD Covid-19, mas sim utilizá-la para balizar o que for possível com essa pesquisa individualmente e auxiliar na análise em conjunto com outras bases de dados.

1.1.6.2.1 Ocupações selecionadas

Que tipo de trabalho, cargo ou função você realiza no seu trabalho (único ou principal)?

- Motorista (de aplicativo, de táxi, de van, de mototáxi, de ônibus)
- Entregador de mercadorias (de restaurante, de farmácia, de loja, Uber Eats, iFood, Rappi etc.)

1.1.6.2.2 Variáveis selecionadas

Para além da variável de ocupação, seleciona-se a variável de posição na ocupação na PNAD Covid-19, com as seguintes categorias:

- Trabalhadores domésticos com carteira de trabalho assinada
- Trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada
- Militares, policiais e bombeiros
- Empregados com carteira de trabalho assinada no setor privado
- Empregados sem carteira de trabalho assinada no setor privado
- Empregados com carteira de trabalho assinada no setor público
- Empregados sem carteira de trabalho assinada no setor público
- Servidores públicos estatutários
- Conta própria
- Empregadores
- Trabalhadores familiares auxiliares.

A análise foca nas categorias “empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada” e “conta própria”.

1.2 ANÁLISE DO TRABALHO SOB CONTROLE DE PLATAFORMAS DIGITAIS

1.2.1 Contextualização do trabalho sob controle de plataformas digitais

O debate sobre as possibilidades de o trabalhador vir a ser substituído por equipamentos ou ferramentas inteligentes precede em muitos séculos o sistema de maquinaria que emergiu e se consolidou com o capitalismo. O

filósofo Aristóteles, no quarto século antes de Cristo, já especulava sobre essa possibilidade emancipatória em sua obra *A política*, na qual afirmava:

Se cada instrumento pudesse, a uma ordem dada ou apenas prevista, executar sua tarefa [...], se as lançadeiras tecessem as toalhas por si, se o plectro tirasse espontaneamente sons da cítara, então os arquitetos não teriam necessidade de trabalhadores, nem os senhores de escravos. (ARISTÓTELES, 2011, cap. II, §2)

Dois milênios mais tarde, nos primórdios da Revolução Industrial, o também filósofo Adam Smith, em *A riqueza das nações* – obra publicada em 1776 e que inaugura a economia política –, anunciava o imenso potencial de avanços da produtividade associada à mecanização e à divisão do trabalho que emergiam com a produção capitalista. Com sua reflexão, Smith deixou a porta entreaberta para que a utopia do fim do trabalho viesse a ser explorada por diversos pensadores que o sucederam. Aaron Benanav (2020), ao percorrer a história do conceito de “automação” aponta, entre outros, os trabalhos de Charles Babbage (1832/2009) e Andrew Ure (1835/1965). Destacadamente, foi Karl Marx quem tratou de forma mais sistemática e abrangente da tendência à eliminação do trabalho vivo pelo avanço das tecnologias. Já em seus *Manuscritos econômicos e filosóficos de 1944* se dedicou ao assunto, mas foi em *O capital* que fez uma análise muito mais ampla e profícua sobre as repercussões – em múltiplas dimensões da vida econômica e social – da tendência de negação do trabalho vivo à medida que a concorrência intercapitalista impunha permanente incorporação de tecnologias poupadoras de força de trabalho.

Esse debate, que desde então constituiu objeto incontornável da análise das principais escolas de pensamento econômico, recrudescer com particular intensidade na segunda década do século XXI, provocado pela emergência de uma nova onda de inovações tecnológicas que, em um contexto de capitalismo globalizado, desregulado e sob a dominância financeira (BRAGA *et al.*, 2017), engendraram transformações na órbita produtiva de grande envergadura e com forte potencial disruptivo. Alguns anos antes, em 1995, o livro de Jeremy Rifkin (*The end of work*) teve grande repercussão no debate ao prever que os avanços da eletrônica e das tecnologias da informação fariam crescer as taxas de produtividade, provocando uma devastação no mercado de trabalho. Passadas mais de duas décadas, contudo, o que se observou foi o fraco desempenho das taxas de produtividade, o que reforça o argumento dos críticos que alertavam para o determinismo tecnológico presente nos prognósticos de Rifkin.

No debate acadêmico esse processo ganhou maior visibilidade a partir das publicações de “*The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?*”, artigo de dois professores da Universidade de Oxford (FREY; OSBORNE, 2013), do livro *The second machine age*” (BRYNJOLFSSON; MCAFEE, 2014) e do artigo “*The fourth industrial revolution: what it means and how to respond*”, de autoria de Klaus Schwab, fundador e presidente

do Fórum Econômico Mundial (SCHWAB, 2015). Já um panorama atual do debate sobre “automação do trabalho” é apresentado por Benanav (2020, cap. I).

A partir de então, entre prognósticos catastróficos ou outros mais ou menos otimistas quanto à aceleração da tendência de “autonomização do trabalho”, observou-se um rápido e intenso espraiamento da temática por diferentes campos das ciências – na economia e na sociologia, desde logo, mas também no direito, na psicologia, na ciência política, entre outros. Em poucos anos, novas denominações e novos conceitos foram sendo criados na tentativa de melhor caracterizar e interpretar os principais aspectos dessa metamorfose que se assiste no seio do regime do capital. Termos como “digitalização”, “plataformização”, “uberização” ou “*gig economy*” se assentaram muito rapidamente no debate, requalificando seus marcos analíticos e ampliando o escopo de investigação. A título de exemplo, em consulta realizada ao Google no mês de abril de 2021, registravam-se 34 mil livros que utilizavam o termo “*gig economy*”, 36,8 mil que utilizavam “*digital platform*”, outros 5,7 mil que empregavam o termo “*platform capitalism*” e 5,6 mil com a palavra “*uberis(z)ation*”.

Entretanto, no bojo desse processo, com a emergência e consolidação das plataformas digitais, muitas delas operadas por meio de aplicativos para celulares (*apps*), o debate que antes estava largamente centrado nos efeitos dos processos de automação, robotização e digitalização sobre a dinâmica produtiva e laboral voltou-se para outros temas e dimensões do problema. Para Jathan Sadowski (2020) o denominado “capitalismo de plataforma”, que ainda pode parecer apenas uma tendência dominante resultante, talvez já seja uma realidade atual, a depender da métrica que se utilize para caracterizá-lo.

Face ao avanço do *ecossistema das plataformas digitais*,¹² não só a velocidade das transformações parece ter se acelerado, como principalmente seus desdobramentos e sentidos revelaram-se distintos daqueles que eram estimados há apenas alguns poucos anos. De fato, ao longo dos últimos anos o que se verificou é que os prognósticos alarmistas que falavam em eliminação de cerca de metade dos postos de trabalho não se confirmaram (COLE, 2020). Frey e Osborne, por exemplo, em seu influente artigo de 2013, estimavam que 47% dos empregos nos EUA corriam alto risco de desaparecer em uma década por conta do avanço da automação.

Mais do que projeções alarmantes sobre eliminação de postos de trabalho, a problemática atual parece ter se direcionado a mudanças qualitativas que invadem não apenas a órbita do trabalho, mas inclusive várias dimensões da vida social. Como apontam, por exemplo, Acemoglu e Restrepo (2019), Cole (2020) ou Kenney, Zysman e Bearson (2020), mais do que a substituição de trabalhadores por máquinas, a revolução das plataformas digitais parece

¹² Sobre o conceito de “ecossistema das plataformas digitais” ver Dijck *et al.* (2018). Para uma crítica ao conceito, ver Cutolo e Kenney (2019).

estar promovendo uma fragmentação radical dos processos de trabalho que, entre outras coisas, revela estratégias de acumulação capitalista bastante distintas daquelas que marcaram a longa era da acumulação produtiva (UNCTAD, 2018, cap. III).

Vejamos a seguir quais seriam então os traços distintivos desse *capitalismo de plataforma* que tomou corpo na última década.

1.2.1.1 Novas dinâmicas de acumulação

Desde o desmonte da arquitetura de Bretton Woods nos anos 1970, destacados autores do campo da heterodoxia econômica têm chamado a atenção para metamorfoses bastante profundas nas estratégias de acumulação de capital (PLIHON, 1998; BRAGA, 2000; AGLIETTA, 2004; BELLUZZO, 2013; BELLUZZO; GALÍPOLO, 2019). Em um contexto de crescente instabilidade dos mercados internacionais, de elevada volatilidade das moedas nacionais, de intensificação da concorrência intercapitalista, de liberalização das contas de capital dos balanços de pagamentos e da conseqüente generalização das operações de securitização dos investimentos privados, gradativamente as empresas foram moldando suas estratégias de acumulação, priorizando cada vez mais os ganhos obtidos por meio da *gestão da riqueza velha* (posse de ativos tangíveis e intangíveis) em detrimento dos lucros derivados dos processos de *criação de riqueza nova* (produção de mercadorias).

A chamada desregulamentação financeira mostrou de forma cabal como a “natureza” intrinsecamente especulativa do capital fictício se apoderou da gestão empresarial, impondo práticas destinadas a aumentar a participação dos ativos financeiros na composição do patrimônio, inflar o valor desses ativos e conferir maior poder aos acionistas. A lógica de estoques passou a comandar o movimento das economias globalizadas. [...] A expressão “valor do acionista” sintetiza o conjunto de práticas de gestão empresarial que buscam maximizar a extração de valor de um ativo já existente, um estoque, em detrimento do fluxo de criação de valor mediante o investimento do novo ativo reprodutivo. (BELLUZZO; GALÍPOLO, 2019, p. 82)

No bojo desse processo, cabe assinalar que “as novas formas financeiras contribuíram para aumentar o poder das corporações internacionais sobre grandes massas de trabalhadores, permitindo a ‘arbitragem’ entre regiões e nivelando por baixo os salários” (BELLUZZO; GALÍPOLO, 2019, p. 13).

De forma sucinta, é nesse quadro de substantivas mutações no regime do capital que devemos buscar as causas primeiras da dinâmica disruptiva que muitos percebem no *capitalismo de plataforma*. As tecnologias digitais, a robotização, a internet das coisas, a potente interface da Big-Data com a Inteligência Artificial, ou a datificação,¹³ são, sem sombra de dúvida, alavancas importantes da constituição desse sistema econômico frenético em que estamos mergulhados e que atualmente parece ainda mais consolidado em decorrência da crise pandêmica da Covid-19.

¹³ Sobre o conceito e as implicações econômicas da chamada datificação, ver SADOWSKI (2019).

Entretanto, a radicalidade, a velocidade, a inventividade que se disseminam como norma entre as empresas suportadas pelas infraestruturas digitais são, antes de mais nada, expressão do ambiente econômico que foi engendrado por décadas de dominância financeira, da mercantilização da esfera pública e do rebaixamento das condições de vida dos trabalhadores, lançados à inconstância da renda e à intermitência dos trabalhos. Como escreveram Belluzzo e Galípolo (2019, p. 76), “as decisões empresariais estratégicas foram submetidas ao ‘comando sistêmico’ de poucas instituições financeiras”. É precisamente por conta desse regime de rigorosa disciplina – o despotismo da concorrência intercapitalista – que a tecnologia faz o que faz.

Ademais, é porque existem riscos exponenciais nos investimentos produtivos que o capital se desvia – organizado em fundos de “*venture capital*” ou de “*private equities*” – para catapultar as empresas de plataforma, grande parte das quais atuam apenas como *administradoras de custos de transação* – é o caso, por exemplo, das empresas que organizam e se apropriam de graus de monopólios em sistema de entregas de mercadorias – e como *extrativistas de bens públicos*, caso das empresas que capturam e monetizam dados por meio das interações dos agentes nas plataformas digitais, fazendo arbitragem regulatória entre ocupações regulamentadas e ocupações precárias ou simplesmente intermediando transações econômicas que não deveriam sequer ser chamadas de capitalistas, visto que são atividades de serviços, pelas quais uma pessoa se beneficia do labor de outra pessoa sem qualquer utilidade social que as justifique. Exemplo destas são os aplicativos de gerenciamento de trabalhadores domésticos, de entregadores de mercadorias e de prestadores de serviços em geral para as famílias.

Ou seja, com raras exceções, o que prevalece no modelo de negócios das plataformas digitais é a multiplicação de estratégias oportunistas e “curtoprazistas”, ajustadas aos parâmetros do capitalismo rentista. Em sondagem realizada no âmbito da presente pesquisa junto a alguns dirigentes de empresas que atuam no ecossistema das plataformas digitais caracterizadas como *web-based*, observou-se que de fato o objetivo de maximização dos lucros operacionais não é a regra no segmento, já que a ampliação do *market-share* da empresa e a valorização patrimonial também aparecem como objetivos importantes para a definição do modelo de negócio.

Por outro lado, importante lembrar, é também porque existe uma maioria sem empregos, sem renda, sem perspectivas de futuro que é possível botar na praça modelos de negócio francamente desfavoráveis aos despossuídos e, mais do que isso, retomar em escala ampliada formas de exploração de indivíduos que, *stricto sensu*, não se localizam na órbita capitalista de extração de mais-valor.¹⁴

As evidências desse estado avançado do capital – que se aproxima da

¹⁴ Sobre o importante debate a respeito da criação de valor – ou sua ausência – no ecossistema das plataformas digitais, ver Eleutério Prado (2021), Belluzzo e Galípolo (2019, cap. IV) e Sadowski (2020).

fórmula sintética do D-D' de que falava Marx – estão por toda parte. A começar pela tática, muito comum entre as empresas de plataforma, de operar com prejuízo prolongado visando criar barreira à entrada de eventuais competidores (STANDING, 2020).

Assim, conseguem alcançar graus de monopólio que são cruciais para a valorização de seus patrimônios imateriais (número de usuários cadastrados, localidades cobertas pelo aplicativo, fluxo de interações digitais capturados etc.) e que, em última instância, constituem o único parâmetro disponível a servir de guia aos que negociam seus papéis no mercado de ativos financeiros, isto é, aos que estão atentos à eficácia – de curto prazo – da empresa na gestão monopólica da riqueza velha. Como bem observa Eleutério Prado:

Eis que um grupo muito pequeno de grandes corporações, tais como Facebook, Amazon, Apple, Netflix, Google etc., dispõem e controlam hoje o sistema econômico do Ocidente, senão do mundo como um todo, porque dispõem e controlam as grandes plataformas digitais. E elas não se valem da concorrência e não buscam o lucro industrial para prosperar, mas procuram obter ganhos crescentes em escala com base em um poder de monopólio incontestável. (PRADO, 2021, p. 3)

Corroborando essa perspectiva, a Unctad, no capítulo denominado “Desenvolvimento econômico em um mundo digital: perspectivas, armadilhas e opções de política” de seu *Informe sobre o comércio e o desenvolvimento* de 2018 (UNCTAD, 2018), deixa evidente sua preocupação com as transformações econômicas derivadas da emergência do ecossistema das plataformas digitais:

A extração de renda tornou-se uma característica aceitável de fazer negócios no topo da cadeia alimentar empresarial e a competição desenfreada tem criado condições de trabalho precárias para muitos dos que estão na parte inferior dessa cadeia. Como resultado, os ganhos tecnológicos do progresso e da abertura das economias foram capturados por uma pequena parte da sociedade, enquanto seus custos vêm sendo assumidos por uma maioria cada vez mais frustrada. (UNCTAD, 2018, p. 69)

Ainda sobre essa característica peculiar de acumulação rentista que se dissemina entre as empresas de plataforma, cabe notar que, como muitas vezes elas não se envolvem em processos que efetivamente criam valor, suas atividades são potencialmente descartáveis, isto é, podem ser encerradas em curto prazo sem que o produto social agregado seja afetado de forma relevante. Paradoxalmente, essa incerteza intrínseca desse *modelo de negócio* retroalimenta o comportamento defensivo dessas empresas que se dedicam claramente a transferir todo tipo de riscos para terceiros, reduzir ao mínimo possível o montante de capital imobilizado e evitar o carregamento de toda ordem de passivo econômico, notadamente os trabalhistas.

Observando essa dinâmica, Jan Drahokoupil (2021) assinala que de fato o modelo de negócios das plataformas digitais é de difícil viabilidade no longo prazo. Em muitos casos, pode-se dizer que o entusiasmo financeiro que

garante alta valorização das ações dessas empresas é expressão de ganhos de curto prazo relacionados a modalidades de extração de renda (*rent seekers*) que se caracterizam pela lógica do “*winner takes most*” (o vencedor leva quase tudo), mas que também carregam riscos frequentemente negligenciados, relacionados à inexorável finitude do negócio à medida em que se esgotam as possibilidades de captura.

Na caracterização proposta por Drahokoupil (2021) pode-se identificar três modalidades básicas de exploração econômica vigorando em simultâneo ou independentemente entre as empresas de plataformas digitais: 1) a busca pelo pioneirismo em nichos inexplorados, que lhes permite criar mercados (*market makers*) ou organizar públicos por meio de estabelecimento de correspondências (*matchings*) entre ofertantes e demandantes de serviços ou produtos; 2) as operações de arbitragem entre mercados regulados e desregulados; 3) a monetização dos dados obtidos por diferentes estratégias de mineração.

1.2.1.2 Impactos na dinâmica laboral

Como bem observa Matthew Cole (2020), o avanço da economia de plataformas não se traduziu necessariamente em eliminação maciça de postos de trabalho: “a automação tende a ser parcial, alterando a composição das tarefas da maioria dos empregos, ao invés de eliminá-los completamente” (COLE, 2020, p. 2, tradução literal). Pelo contrário, em boa parte das economias centrais a era da *plataformização* foi acompanhada de baixas taxas de desemprego. Entretanto, em função das especificidades das atividades laborais realizadas por meio das plataformas digitais – notadamente a fragmentação e a deslocalização –, seus efeitos qualitativos sobre o mundo do trabalho talvez sejam ainda mais deletérios do que eventuais quedas na oferta de postos de trabalho.

Na medida em que, por meio de muitas plataformas digitais, os processos laborais e as rotinas de trabalho podem ser fracionados em múltiplas pequenas tarefas, as quais são quase sempre mais simples, mais “comoditizáveis” e passíveis de serem realizadas em qualquer local, abre-se a possibilidade de que estas sejam distribuídas de modo indistinto à multidão de “tarefeiros” que se oferecem de qualquer lugar e a qualquer hora pelo preço que for possível (COLE, 2020; STANDING, 2020). Com isso, dá-se evidentemente uma expansão brutal da concorrência entre trabalhadores e se manifesta algo que Guy Standing (2020) denomina como “*retromation*”, isto é, uma inédita revolução tecnológica que se caracteriza por uma dinâmica muito peculiar, pela qual cresce muito a demanda por trabalhos (*work*) que não dão direito a salários nem acesso à seguridade social, enquanto mingua a oferta de empregos (*labour*). Consequentemente, as pessoas estão trabalhando como nunca, mas isso não resulta em expansão correspondente da massa de rendimentos do trabalho, nem tampouco é captado pelas estatísticas e, portanto, não se traduz em aumento do produto ou da produtividade.

Atentos a essa mesma questão da substituição de empregos por tarefas, Acemoglu e Restrepo (2019) assinalam que em realidade é possível perceber a ocorrência de um duplo movimento, ou um *trade-off* entre os efeitos eliminadores de emprego decorrentes do avanço da automação e o aumento da demanda por trabalho na forma de tarefas em decorrência da plataformização. Entretanto, segundo os autores, o saldo líquido desse processo observado no período recente tem sido negativo e para reverter-lo consideram que seria necessária a adoção de medidas institucionais de diversas ordens. Para além dos imprescindíveis aportes em inovação, desenvolvimento e formação, compreendem como cruciais questões como o marco legal do trabalho, os estímulos ou desincentivos do modelo tributário, as estratégias das corporações e a constituição de *clusters* de inovação.

Em certa medida, no referido relatório da Unctad encontra-se uma análise convergente com a posição dos autores citados no parágrafo anterior. Embora aponte riscos de aumento da desigualdade de renda entre segmentos do mercado de trabalho e entre países, para a Unctad há que se considerar que a digitalização do trabalho provoca uma importante alteração na divisão internacional do trabalho, abrindo a possibilidade para que países em desenvolvimento que vinham apresentado dificuldades para se inserir em elos mais favoráveis das cadeias globais de valor consigam melhorar sua posição relativa, a depender das estratégias políticas nacionais que venham a adotar (UNCTAD, 2018, p. 80-86).

1.2.2 Dados de tráfego na *web* e de usuários ativos de aplicativos

São apresentadas e debatidas neste espaço as tabelas de estimativas de trabalhadores elaboradas a partir dos dados da Similarweb. Os aspectos metodológicos dessas estimativas foram detalhados no item anterior deste capítulo. Os números apresentados são referentes às médias mensais de usuários ativos diários de aplicativos ou médias mensais de visitantes únicos diários (calculadas a partir dos visitantes únicos mensais) de sites. Para o cálculo, foram utilizados aplicativos e sites específicos para uso do trabalhador ou uma estimativa da quantidade de trabalhadores dentro da plataforma geral (nos casos em que não há um aplicativo ou site específico para trabalhadores), como já detalhado. Analisa-se aqui as tabelas com as estimativas compiladas e sistematizadas.

1.2.2.1 Plataformas *location-based* de entregas: duas pontas

De acordo com os dados da Similarweb, o grupamento de entrega de duas pontas passou por um aumento no número de entregadores do trimestre móvel terminado em janeiro de 2021 para o trimestre móvel terminado

em junho do mesmo ano, indo de 148 mil usuários ativos para 187 mil. Nos dois trimestres móveis seguintes, contudo, esse número diminuiu, indo para 139 mil no trimestre móvel terminado em agosto. As plataformas de maior destaque nesse segmento são Loggi, Eu Entrego, Shippify, DGo!, Bee Delivery, Box Delivery e InDriver. A plataforma Lalamove, embora provavelmente figurasse entre as mais destacadas, não possui dados consistentes para o período observado; os dados apresentados para essa plataforma na Similarweb contêm prováveis erros. A plataforma foi procurada para tratar desse caso específico, mas a questão não foi resolvida até o momento de elaboração do presente relatório.

No período observado houve uma queda substantiva de usuários da plataforma da Loggi para entregadores do trimestre móvel terminado em abril para o trimestre móvel terminado em agosto, caindo de 70 mil para 29 mil aproximadamente. De outro lado, no período observado houve aumento do número de entregadores nas plataformas Eu Entrego, Shippify e DGo!.

TABELA 1 - ESTIMATIVA DO NÚMERO DE TRABALHADORES NO TIPO DE TRABALHO LOCATION-BASED NO GRUPAMENTO DE ENTREGAS: MODELO DE DUAS PONTAS NO BRASIL

Plataforma	nov/dez/jan 2020/2021	dez/jan/fev 2020/2021	jan/fev/mar 2021	fev/mar/abr 2021	mar/abr/mai 2021	abr/mai/jun 2021	mai/jun/jul 2021	jun/jul/ago 2021
Loggi	66.904	65.813	67.874	70.231	68.642	56.352	41.569	28.802
Eu Entrego	7.252	7.672	9.000	10.708	16.066	22.604	26.824	27.387
Shippify	3.814	3.919	4.509	5.453	11.739	24.044	25.281	20.705
DGo! Delivery Center Driver APP	1.974	1.987	2.346	3.393	6.857	11.714	13.137	12.501
Bee Delivery	15.467	16.133	17.135	18.638	18.340	16.659	11.712	9.894
Box Delivery	5.303	5.971	7.442	9.477	13.224	16.405	15.046	9.499
InDriver (entregas)	17.276	17.021	15.637	13.328	12.309	10.887	9.351	8.639
Outras	41.758	42.829	45.726	49.404	50.182	47.435	41.372	38.427
Total	159.749	161.345	169.669	180.632	197.359	206.100	184.293	155.853
Total (considerando sobreposição)	148.143	149.404	156.945	166.832	181.269	187.382	166.452	139.972

FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

1.2.2.2 Plataformas *location-based* de entregas: três pontas

No grupamento de entregas de três pontas, observa-se tendência semelhante à apontada no grupamento anterior, com aumento do número de trabalhadores até o trimestre móvel terminado em abril e queda nos trimestres móveis seguintes. Do trimestre móvel terminado em janeiro para o trimestre móvel terminado em abril, o número de entregadores passou de 300 mil para 345 mil aproximadamente, caindo para 191 mil no trimestre móvel terminado em agosto. Embora muitas plataformas tenham apresentado queda, a maior responsável pela diferença entre abril e agosto é a iFood, que caiu de 220 mil para 102 mil trabalhadores, de acordo com os dados da Similarweb para o aplicativo de entregadores da empresa. Ressalta-se, novamente, que os dados se referem a

estimativas aproximadas, sujeitas a uma grande margem de erro. Contudo, a movimentação em questão pode ter fundamento no arrefecimento da pandemia e na diminuição do isolamento social, o que possivelmente reduziu o uso de serviços de *delivery*. Além disso, podem ter influência o aprofundamento da crise e o aumento da inflação, que também contribuem para diminuição do consumo, ainda mais nesse segmento. Com menos solicitações, com o tempo menos trabalhadores vão continuar entrando na plataforma. De outro lado, o aumento do preço dos combustíveis também pode contribuir para diminuição do número de trabalhadores, ainda mais em um ambiente de maior concorrência, se as solicitações de fato diminuíram. As maiores plataformas de trabalho no grupamento de entregas de três pontas, como pode ser observado na Tabela 2, são iFood, Rappi, Uber (entregadores), 99 (entregadores), Cornershop e James Courier.

TABELA 2 – ESTIMATIVA DO NÚMERO DE TRABALHADORES NO TIPO DE TRABALHO *LOCATION-BASED* NO GRUPAMENTO DE ENTREGAS: MODELOS DE TRÊS PONTAS NO BRASIL

Plataforma	nov/dez/jan - 2020/2021	dez/jan/fev - 2020/2021	jan/fev/mar - 2021	fev/mar/abr - 2021	mar/abr/mai - 2021	abr/mai/jun - 2021	mai/jun/jul - 2021	jun/jul/ago - 2021
iFood	176.172	189.584	211.972	220.153	216.053	178.149	134.804	102.184
Rappi	62.973	63.032	65.417	61.644	53.521	44.998	40.005	41.174
Uber (entregas)	49.634	52.870	53.817	49.393	47.120	40.154	33.055	29.653
99 (entregas)	42.481	46.240	45.726	41.764	37.454	32.157	26.703	24.588
Cornershop	5.163	5.498	6.234	6.980	8.674	9.865	11.779	10.874
James Courier	6.769	7.024	7.100	7.685	8.496	10.163	10.321	8.862
Outras	5.354	6.479	6.806	6.832	6.413	6.793	7.252	8.853
Total	348.545	370.727	397.073	394.451	377.730	322.278	263.918	226.188
Total (considerando sobreposição)	299.764	319.463	344.690	345.125	331.975	281.490	227.378	191.095

FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

1.2.2.3 Plataformas *location-based* de entregas: fretes

As plataformas de fretes tiveram uma queda menor no número de trabalhadores estimados do trimestre terminado em abril para o trimestre terminado em agosto de 2021. No primeiro trimestre móvel analisado (novembro, dezembro e janeiro), havia 104 mil trabalhadores no grupamento de fretes, aproximadamente; no trimestre móvel terminado em maio esse número sobe para 139 mil; já no trimestre móvel terminado em agosto diminui para 117 mil. A maior plataforma do segmento é a FreteBras, mas destacam-se também a Trizy, Tmov, Freto, Carguero e AppCargo.

TABELA 3 – ESTIMATIVA DO NÚMERO DE TRABALHADORES NO TIPO DE TRABALHO *LOCATION-BASED* NO GRUPAMENTO DE ENTREGAS: FRETES NO BRASIL

Plataforma	nov/dez/jan – 2020/2021	dez/jan/fev – 2020/2021	jan/fev/mar – 2021	fev/mar/abr – 2021	mar/abr/mai – 2021	abr/mai/jun – 2021	mai/jun/jul – 2021	jun/jul/ago – 2021
FreteBras: Encontre Cargas Com Rapidez	34.894	38.043	42.113	46.535	51.729	50.528	43.942	47.889
Trizy – O app que conhece o caminhoneiro	22.290	25.779	29.252	30.223	26.422	20.271	19.271	20.345
Tmov: fretes e cargas no agro	13.838	16.192	18.776	21.893	26.287	26.093	25.915	19.990
Freto – Frete carga todo dia	7.031	7.152	7.936	8.819	11.198	13.999	15.403	14.383
Carguero	2.987	4.583	5.090	5.242	4.583	6.119	7.223	7.361
AppCargo Fretes e Cargas	3.258	3.726	7.147	10.148	10.801	10.035	7.913	7.284
Outras	31.075	30.764	29.140	28.634	23.012	17.979	12.486	12.885
Total	115.372	126.239	139.454	151.493	154.032	145.023	132.152	130.137
Total (considerando sobreposição)	103.950	113.741	125.648	136.495	138.783	130.666	119.069	117.253

FORNTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

1.2.2.4 Plataformas *location-based* de transporte de passageiros

A partir dos dados da Similarweb, estima-se que o número de trabalhadores no grupamento de transporte de passageiros era de 825 mil no trimestre terminado em janeiro de 2021, aumentando para 830 mil no trimestre móvel seguinte e caindo nos trimestres subsequentes. Contudo, no trimestre móvel terminado em agosto há um aumento considerável, chegando a 858 mil trabalhadores. Esse número se deve, provavelmente, a uma retomada das atividades presenciais e a uma movimentação maior de pessoas, visto que nesse período aumentou o número de vacinados e diminuiu o de casos e óbitos por Covid-19. Destaca-se a predominância das plataformas Uber e 99, que no trimestre móvel terminado em agosto de 2021 possuíam, respectivamente, 485 mil e 402 mil trabalhadores. Apesar de esses números não serem precisos e de poder haver discrepância em relação ao número real, como tratado no primeiro capítulo, é importante destacar a distância dessas duas plataformas para as demais.

TABELA 4 – ESTIMATIVA DO NÚMERO DE TRABALHADORES NO TIPO DE TRABALHO *LOCATION-BASED* NO GRUPAMENTO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO BRASIL

Plataforma	nov/dez/jan 2020/2021	dez/jan/fev 2020/2021	jan/fev/ma- 2021	fev/mar/abr 2021	mar/abr/mai 2021	abr/mai/jun 2021	mai/jun/jul 2021	jun/jul/ag 2021
Uber Driver	462.154	461.454	465.795	466.366	470.596	473.443	459.998	485.474
99 Motorista: Renda Extra	395.553	403.584	395.767	394.331	374.055	379.155	371.604	402.543
inDriver: Negocie seu preço	67.691	67.419	66.105	63.954	60.203	63.311	64.434	75.012
Outras	35.465	36.392	37.847	39.120	34.108	28.825	26.535	31.089
Wappa Motorista	23.058	22.659	22.838	23.279	23.567	21.976	22.321	21.791
Taxsee Driver (Maxim)	-	-	-	-	-	1.718	4.184	5.546
Total	983.921	991.509	988.352	987.051	962.530	968.427	949.077	1.021.45
Total (considerando sobreposição)	825.304	830.372	829.495	828.763	812.982	817.952	800.397	858.516

FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

1.2.2.5 Plataformas *location-based* de serviços gerais

Nos serviços gerais, observa-se um crescimento gradual do número de usuários e visitantes nas plataformas digitais de trabalho, considerando as estimativas para apenas trabalhadores. No trimestre terminado em janeiro de 2021, havia 15 mil trabalhadores captados nesse segmento, número que aumenta para 21 mil trabalhadores no trimestre terminado em agosto. As plataformas de destaque são GetNinjas e Habitissimo, com 7 mil e 5 mil trabalhadores no trimestre terminado em agosto de 2021. Ressalta-se, novamente, que os cálculos realizados são aproximações com base em estimativas na proporção de trabalhadores e clientes/solicitantes, visto que há grandes plataformas nesse grupamento que não diferenciam essas duas categorias, como, por exemplo, a GetNinjas.

TABELA 5 – ESTIMATIVA DO NÚMERO DE TRABALHADORES NO TIPO DE TRABALHO *LOCATION-BASED* NO GRUPAMENTO DE SERVIÇOS GERAIS NO BRASIL

Plataforma	nov/dez/jan 2020/2021	dez/jan/fev 2020/21	jan/fev/mar 2021	fev/mar/abr 2021	mar/abr/mai 2021	abr/mai/jun 2021	mai/jun/jul 2021	jun/jul/ago 2021
GetNinjas	3.353	4.311	5.410	6.244	6.259	6.230	6.100	7.032
Habitissimo	7.182	7.481	7.723	6.970	5.897	5.637	5.248	5.474
Famyle	105	153	321	564	642	671	1.165	2.925
Parafuzo	585	877	1.227	1.657	1.742	1.995	1.987	2.250
Cronoshare	1.808	1.982	2.095	2.147	1.932	1.898	1.848	2.064
Outras	1.619	1.742	1.853	1.842	1.717	1.786	1.951	1.712
Total	14.652	16.545	18.629	19.424	18.188	18.217	18.299	21.457

FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

1.2.2.6 Plataformas *location-based* de serviços profissionais

Assim como nos serviços gerais, nos serviços profissionais *location-based* é possível observar um crescimento gradual no período analisado, chegando a 23 mil trabalhadores no trimestre terminado em agosto de 2021, pela estimativa realizada. As plataformas de destaque são ambas de intermediação de serviços de corretagem de imóveis: QuintoAndar e Loft Corretor, que terminaram a série histórica analisada com, respectivamente, 11,5 mil e 11 mil pessoas utilizando-as para trabalhar, aproximadamente. Importante lembrar que nesse grupamento, assim como nos outros – com exceção da área de transportes e de entregas – não foi realizado um levantamento extremamente detalhado das plataformas existentes e considerou-se apenas as principais.

TABELA 6 – ESTIMATIVA DO NÚMERO DE TRABALHADORES NO TIPO DE TRABALHO *LOCATION-BASED* NO GRUPAMENTO DE SERVIÇOS PROFISSIONAIS NO BRASIL

Plataforma	nov/dez/jan 2020/2021	dez/jan/fev 2020/2021	jan/fev/mar 2021	fev/mar/abr 2021	mar/abr/mai 2021	abr/mai/jun 2021	mai/jun/jul 2021	jun/jul/ago 2021
QuintoAndar (Corretor)	11.813	12.394	12.509	11.170	9.884	9.885	10.222	11.502
Loft Corretor	4.734	5.828	7.471	8.406	8.471	8.846	9.398	10.951
Outras	412	474	535	516	455	454	446	478
Total	16.959	18.697	20.515	20.091	18.809	19.184	20.067	22.930

FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

1.2.2.7 Plataformas *on-line web-based* de serviços profissionais

Passando para o ecossistema *on-line web-based*, os serviços profissionais tiveram uma relativa estabilidade no número de pessoas que utilizavam as plataformas captadas para este estudo para trabalhar durante o período analisado. Eram aproximadamente 47,5 mil no trimestre móvel terminado em janeiro; o número caiu um pouco nos trimestres subsequentes e atingiu 49 mil pessoas no trimestre móvel terminado em agosto de 2021. As plataformas de maior destaque são a Fiverr, com 9 mil pessoas na estimativa de trabalhadores realizada, a 99Freelas, com 6,5 mil, Workana, com 6 mil, e We Do Logos, com 5 mil, aproximadamente, no trimestre móvel terminado em agosto de 2021.

TABELA 7 – ESTIMATIVA DO NÚMERO DE TRABALHADORES NO TIPO DE TRABALHO *ON-LINE WEB-BASED* NO GRUPAMENTO DE SERVIÇOS PROFISSIONAIS NO BRASIL

Plataforma	nov/dez/jan - 2020/2021	dez/jan/fev 2020/2021	jan/fev/mar - 2021	fev/mar/abr - 2021	mar/abr/mai - 2021	abr/mai/jun - 2021	mai/jun/jul - 2021	jun/jul/ago - 2021
Fiverr	5.239	5.372	5.669	6.043	6.365	6.676	7.830	9.125
99Freelas	6.007	6.135	6.178	6.046	5.604	5.467	5.958	6.435
Workana	7.930	7.709	7.712	7.093	6.527	5.971	5.676	5.889
We Do Logos	4.924	4.971	5.292	4.719	4.307	4.122	4.579	5.041
Appen	3.965	3.926	3.801	3.875	3.835	3.881	3.790	3.475
QuintoAndar (IndicaAi)	4.509	4.870	4.212	3.841	3.251	2.993	2.878	2.885
oHub	2.482	2.585	2.569	2.472	2.246	2.328	2.480	2.821
VintePila	2.522	2.627	2.741	2.734	2.577	2.401	2.337	2.370
UpWork	1.645	1.878	1.994	2.043	2.044	2.208	2.183	2.349
Freelancer	2.501	2.332	2.187	2.123	1.939	1.775	1.732	1.712
Outras	5.798	5.578	5.752	4.851	4.963	6.109	6.555	6.655
Total	47.521	47.982	48.107	45.843	43.659	43.931	45.998	48.757

FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

1.2.2.8 Plataformas *on-line web-based* de microtrabalho

O grupamento de microtrabalho foi o único em que não se aplicou uma proporção de estimativa para diferenciação entre clientes/solicitantes e trabalhadores, como destacado anteriormente, por conta da peculiaridade do tipo de trabalho, em que há poucos solicitantes e muitos trabalhadores, visto que os trabalhos são parcelados em microtarefas feitas por muitas pessoas. Do trimestre móvel terminado em janeiro para o trimestre móvel terminado em junho há um crescimento expressivo, de 11 mil para 42 mil pessoas que utilizavam essas plataformas, aproximadamente. Já no

trimestre móvel terminado em agosto há uma queda para 28 mil pessoas. Destaca-se que, assim como mencionado no primeiro capítulo, há uma possibilidade de discrepância em relação ao número real de usuários em sites e aplicativos menos acessados. As plataformas com maior número de trabalhadores, pela estimativa realizada, foram a Hive Micro, com 10 mil no trimestre terminado em agosto de 2021; a Picoworkers, com 5 mil; e a Clickworker, com 3 mil. A plataforma mais famosa mundialmente nessa área, a Amazon Mechanical Turk, não possui números muito expressivos no Brasil, ao menos segundo as estimativas realizadas a partir dos dados da Similarweb. Uma hipótese é que isso pode se dar pela dificuldade de remuneração, ao menos até recentemente, dos trabalhadores no Brasil, onde não era possível a transferência direta para uma conta brasileira.

TABELA 8 – ESTIMATIVA DO NÚMERO DE TRABALHADORES NO TIPO DE TRABALHO ON-LINE WEB-BASED NO GRUPAMENTO DE MICROTALHO NO BRASIL

Plataforma	nov/dez/jan 2020/2021	dez/jan/fev- 2020/2021	jan/fev/mar 2021	fev/mar/abr 2021	mar/abr/mai 2021	abr/mai/jun 2021	mai/jun/jul 2021	jun/jul/ago 2021
Hive Micro	1.176	1.098	1.594	7.355	12.892	16.659	13.878	10.132
Picoworkers	483	622	717	3.038	5.416	7.190	6.128	5.087
Clickworker	3.256	3.668	3.911	4.404	4.567	4.593	3.928	3.343
uTest	1.434	1.823	1.953	1.873	1.645	1.622	1.527	1.349
Octa	0	0	0	1.272	2.068	2.532	1.801	1.254
CRMall								
Rev	389	444	652	916	1.273	1.312	1.101	850
Neevo	1.121	1.466	1.631	1.832	1.492	1.255	989	828
Toloka								
Yandex	0	637	1.075	1.671	1.553	1.261	805	745
UserTesting	681	883	1.043	922	807	811	875	720
UHRS	467	489	446	457	479	590	597	596
Amazon Mechanical Turk	433	424	427	531	683	795	668	527
Outras	1.832	1.651	2.012	2.061	2.668	3.291	2.653	2.392
Total	11.272	13.205	15.460	26.330	35.542	41.910	34.949	27.822

FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

1.2.2.9 Plataformas on-line web-based e location-based de educação

Assim como mencionado no capítulo metodológico, as áreas de educação e de saúde são as mais difíceis de mensurar, pois há uma grande proporção de trabalhadores que não realizam o trabalho pela plataforma e que, apesar de obterem o trabalho pelo site ou aplicativo, podem não entrar neles de maneira frequente. Dentre as plataformas analisadas, houve uma queda do número de pessoas que as utilizavam para trabalhar nos últimos meses, de 17 mil no trimestre móvel terminado em abril para 13 mil no trimestre móvel terminado em agosto. Contudo, vale ressaltar que as proporções aplicadas para distinção entre clientes/solicitantes e trabalhadores seguem o padrão

das demais plataformas *location-based*, sendo que no caso da educação essa proporção pode variar consideravelmente. Essa proporção não deve afetar, contudo, a comparação entre plataformas desse mesmo grupamento. Entre as plataformas analisadas, a Udemy era a utilizada pelo maior número estimado de pessoas para trabalhar: aproximadamente 3 mil no trimestre terminado em agosto. Em segundo e terceiro lugar estão a Superprof e a Profes, com 3 mil e 2 mil, aproximadamente, no mesmo período.

TABELA 9 – ESTIMATIVA DO NÚMERO DE TRABALHADORES NO TIPO DE TRABALHO *LOCATION-BASED* E *ON-LINE WEB-BASED* NO GRUPAMENTO DE EDUCAÇÃO NO BRASIL

Plataforma	nov/dez/jan 2020/2021	dez/jan/fev 2020/2021	jan/fev/mar 2021	fev/mar/abr 2021	mar/abr/mai 2021	abr/mai/jun 2021	mai/jun/jul 2021	jun/jul/ago 2021
Udemy	8.926	9.151	9.888	10.029	9.365	8.698	7.850	8.031
Superprof	3.156	3.473	3.822	3.729	3.272	2.895	2.514	2.735
Profes	1.319	1.093	1.203	1.364	1.317	1.220	1.087	1.210
Outras	1.624	1.821	2.031	1.981	1.718	1.560	1.403	1.448
Total	15.025	15.538	16.945	17.103	15.672	14.373	12.854	13.423

FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

1.2.2.10 Plataformas *on-line web-based e location-based* de saúde

Por fim, os números das plataformas de saúde analisadas variaram pouco no período do estudo, saindo de 16 mil pessoas no trimestre terminado em janeiro para 18 mil no trimestre terminado em agosto. A plataforma com maior peso, dentre as consideradas, foi a Doctoralia, com pouco mais de 10,4 mil pessoas utilizando-a para trabalho no trimestre móvel terminado em agosto, segundo as estimativas realizadas. Em segundo lugar vem a Vittude, com aproximadamente 3,9 mil pessoas no mesmo período. Em terceiro, a plataforma Psicologia Viva, com 2,3 mil pessoas. Destaca-se que os cálculos realizados são estimativas aproximadas dentre as possibilidades existentes, como mencionado no primeiro capítulo, e que foram consideradas as principais plataformas em que o trabalho poderia ser obtido ou entregue, não incluindo as plataformas consideradas como instrumento de trabalho.

TABELA 10 – ESTIMATIVA DO NÚMERO DE TRABALHADORES NO TIPO DE TRABALHO LOCATION-BASED E ON-LINE WEB-BASED NO GRUPAMENTO DE SAÚDE NO BRASIL

Plataforma	nov/dez/jan 2020/2021	dez/jan/fev 2020/2021	jan/fev/mar 2021	fev/mar/abr 2021	mar/abr/mai 2021	abr/mai/jun 2021	mai/jun/jul 2021	jun/jul/ago 2021
Doctoralia	8.664	9.478	9.818	9.697	9.723	9.869	10.085	10.421
Vittude	5.092	4.957	5.210	5.515	5.129	4.773	3.915	3.880
Psicologia Viva	1.869	1.804	2.027	2.165	2.246	2.227	2.177	2.288
Zenklub	116	368	390	379	585	610	639	858
Outras	351	403	513	598	549	532	517	589
Total	16.094	17.010	17.958	18.355	18.232	18.011	17.332	18.036

FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

1.2.3 Análise dos dados dos grupamentos destacados

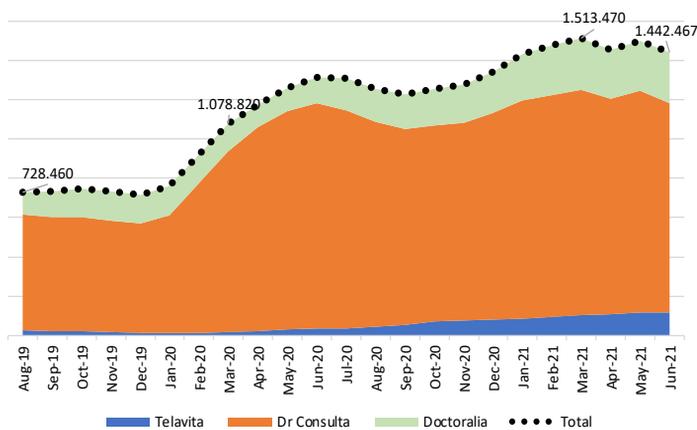
1.2.3.1 Plataformas on-line web-based e location-based de saúde

A escolha do grupamento de saúde para uma análise mais aprofundada se justifica, primeiramente, pelo fato de estar situado no ecossistema denominado pela literatura como “*web-based*”, no qual as atividades são realizadas necessariamente por meio telemático (computadores ou celulares) e se processam fundamentalmente pela utilização de referências simbólicas ou imagéticas (linguagem escrita ou falada, áudios, vídeos e imagens, algoritmos ou códigos). Além disso, o caso do setor de saúde é relevante também porque reconhecidamente concentra profissionais de elevada escolaridade, uma gama bastante ampla de ocupações com especialidades bastante específicas e distintas entre si e por registrar remunerações sensivelmente mais altas do que as que são percebidas na média dos demais setores de atividade. Por fim, a análise do setor de saúde ganhou relevância especial no período recente em virtude do contexto da pandemia da Covid-19, uma vez que foi afetado duplamente pela crise sanitária: por um lado, ampliaram-se as demandas em uma série de subsetores do sistema nacional de saúde e, por outro lado, restringiram-se as possibilidades de atendimento presencial.

Considerando primeiramente a evolução do número de usuários diários de algumas das principais plataformas do setor de saúde que atuam hoje no Brasil (veja Gráfico 1), observa-se que, a despeito de possível imprecisão dos números (ver detalhes no item 1.1.5.2), houve um avanço importante do número de usuários (profissionais e clientes) que passaram a utilizar as plataformas digitais voltadas a atendimento em saúde (procedimentos médicos e psicológicos). Percebe-se que a tendência de crescimento das atividades remotas já se fazia presente desde o início de 2020, mas foi

intensificada a partir de março daquele ano, quando tiveram início no país as medidas de distanciamento social relacionadas à pandemia da Covid-19. De acordo com as estimativas da ferramenta da empresa Similarweb, a tendência de crescimento se manteve ao longo do período pandêmico, com o maior volume de usuários diários sendo registrado no primeiro trimestre de 2021, justamente o momento mais grave da doença no Brasil. A partir de então percebe-se uma ligeira reversão dessa tendência, que talvez possa estar relacionada ao relaxamento das medidas de distanciamento social, o que provavelmente possibilitou o retorno parcial às consultas médicas e psicológicas de forma presencial.

GRÁFICO 1 - USUÁRIOS DIÁRIOS EM SITES SELECIONADOS DO SETOR SAÚDE (MÉDIA MÓVEL TRIMESTRAL)

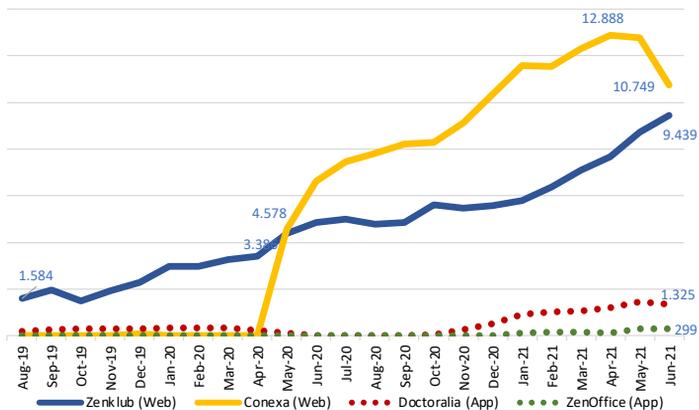


FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Já no Gráfico 2 apresenta-se a evolução do número de trabalhadores diários nas principais plataformas digitais dedicadas ao setor de saúde. Como era de se esperar, identifica-se um movimento bastante similar ao observado entre os usuários de forma geral.

Contudo, percebe-se que especialmente duas plataformas que operam via sites (Conexa e Zenklub) ampliaram significativamente o número de profissionais ativos, notadamente a partir do início da pandemia. Também nesse caso, nota-se que nas duas plataformas que são utilizadas para consultas médicas remotas (Conexa e Doctoralia) houve um refluxo das visitas diárias ao longo do segundo semestre de 2021. Já nas duas plataformas dedicadas a terapias psicológicas remotas manteve-se a tendência de crescimento, a despeito da flexibilização das medidas de afastamento social.

GRÁFICO 2 – TRABALHADORES DIÁRIOS EM PLATAFORMA SELECIONADAS DO SETOR DE SAÚDE (MÉDIA MÓVEL TRIMESTRAL)

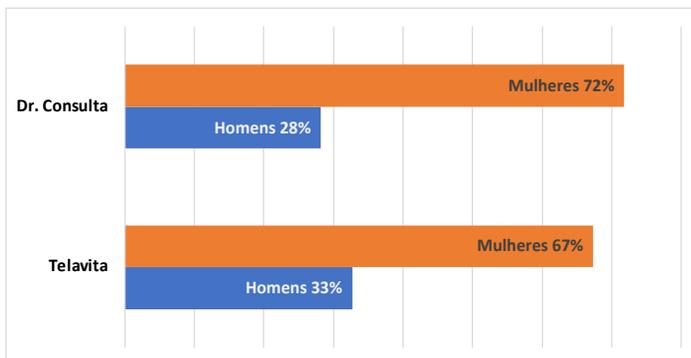


FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Cabe observar que, para além do aperfeiçoamento das tecnologias de atendimento remoto, pelo que pudemos perceber por meio das entrevistas qualitativas, o contexto de distanciamento social relacionado à pandemia parece ter minado as resistências de órgãos de classe, dos próprios profissionais e também da clientela em relação ao uso das plataformas de telemedicina. O Conselho Federal de Medicina, por exemplo, que antes vetava o uso dos atendimentos por meios telemáticos, autorizou em 20 de março de 2020 as “teleconsultas”, as “teleorientações” e os “telemonitoramentos”.

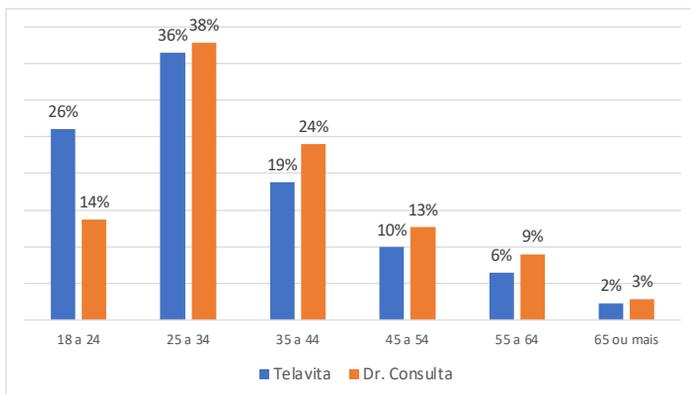
Observando duas plataformas de telemedicina que operam via site e para as quais é possível analisar alguns dados demográficos, percebe-se que, em relação ao sexo dos trabalhadores, há um claro predomínio das mulheres (Gráfico 3).

GRÁFICO 3 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS POR SEXO NO SETOR DE SAÚDE (SITES).



FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021). Nota: referente ao mês de maio de 2021.

GRÁFICO 4 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS POR FAIXA ETÁRIA NO SETOR DE SAÚDE (SITES)



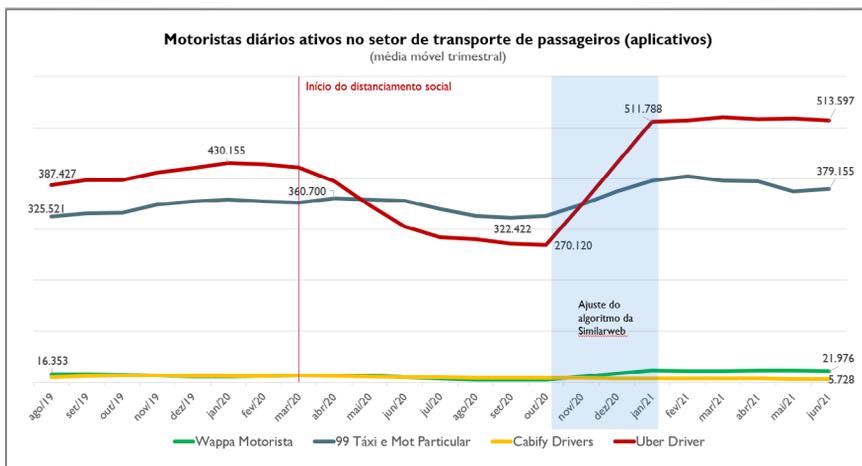
FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021). Nota: referente ao mês de maio de 2021.

Já em relação à faixa etária, nestas mesmas plataformas de telemedicina se observa, por um lado, uma clara preponderância de trabalhadores no início de sua trajetória profissional, com idades entre 25 e 34 anos e, por outro lado, a relativamente baixa ocorrência de trabalhadores com mais de 45 anos de idade (ver Gráfico 4).

1.2.3.2 Plataformas *location-based* de transporte de passageiros

Outro setor de grande relevância no mercado de trabalho das plataformas digitais é o de transporte de passageiros, não apenas pela sua amplitude, mas também pelo pioneirismo – a Uber foi certamente a empresa que deu grande visibilidade a esse modelo de negócios – e por constituir um dos casos emblemáticos do ecossistema denominado de *location-based*, o qual se caracteriza pelo predomínio do uso de aplicativos de celular (*apps*), pela realização das atividades no território, pelo predomínio de tarefas que se processam de forma mecânica, pela tendência à oligopolização e por estratégias de rentabilidade bastante agressivas e inovadoras (datificação, ocupação geográfica, valorização das ações).

GRÁFICO 5 – MOTORISTAS DIÁRIOS NO SETOR DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS (APLICATIVOS) (MÉDIA MÓVEL TRIMESTRAL).



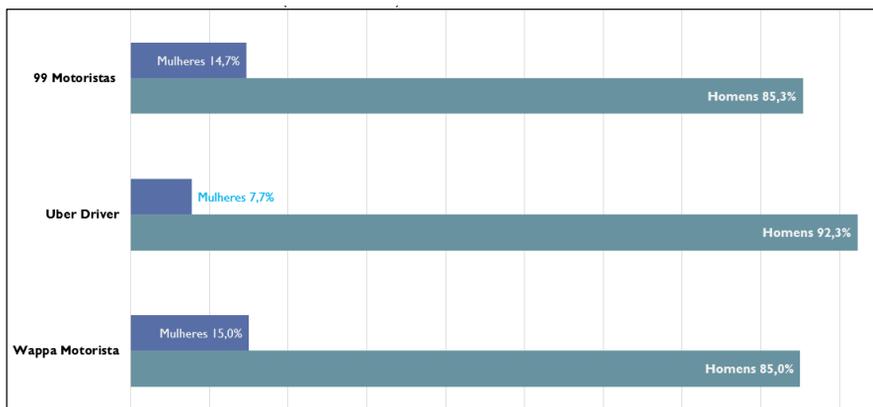
FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Tomando-se a evolução desse setor desde agosto de 2019 (Gráfico 5) até junho de 2021, nota-se que, ao contrário do que ocorreu no setor de saúde ou no de entregas (que é analisado na próxima seção), o número de profissionais que atuavam como motoristas de aplicativo sofreu queda expressiva a partir do início do distanciamento social, em março de 2020, vindo a se recuperar mais à frente, notadamente a partir de janeiro de 2021. No caso dos motoristas da Uber, registra-se uma queda de aproximadamente 40% entre março e outubro de 2020, enquanto no caso da 99 a queda foi menos acentuada, de aproximadamente 10%.

Cabe salientar, contudo, que entre outubro e novembro de 2020 a empresa Similarweb promoveu um ajuste em seu algoritmo de estimação de tráfego

de dados dos aplicativos, razão pela qual se observa um deslocamento para cima da curva de dados, tornando mais difícil a comparação entre os dois períodos. Deve-se considerar que as estimativas informadas após o ajuste dos algoritmos parecem estar mais próximas da dinâmica real, uma vez que se aproximaram das estatísticas fornecidas pelas pesquisas domiciliares, notadamente a PNAD Covid-19. De toda forma, independentemente da exatidão dos dados, as trajetórias das curvas registradas em cada um dos períodos são bastante úteis para avaliar as magnitudes desses mercados, as suas tendências internas (mudanças relativas entre as empresas do setor, evolução de cada plataforma em cada um dos períodos), suas sensibilidades com relação ao contexto, entre outros aspectos.

GRÁFICO 6 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS POR SEXO NO SETOR DE TRANSPORTE POR PASSAGEIROS (APLICATIVOS)



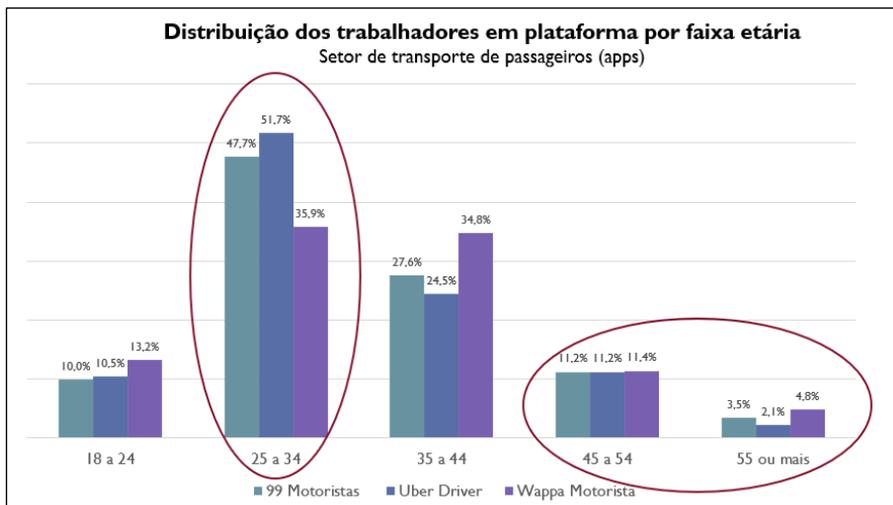
FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021). Nota: referente ao mês de maio de 2021.

Ao contrário do que foi observado no setor de saúde, no qual há uma ampla prevalência de mulheres atuando por meio de plataformas digitais, no setor de transportes de passageiros há clara maioria de trabalhadores do sexo masculino. Independentemente da empresa em que atuam, cerca de 5 em cada 6 motoristas por aplicativos são homens (Gráfico 6).

Já no que diz respeito à distribuição etária dos trabalhadores do setor de transporte de passageiros que atuam por meio de plataformas digitais,

observam-se proporções similares às que são registradas nos dois outros setores abordados neste relatório (saúde e entregadores). Como demonstram os dados do Gráfico 7, entre os motoristas por aplicativo há uma grande parcela com idade entre 25 e 35 anos, notadamente no caso da Uber, na qual chegam a representar um pouco mais da metade do total em atividade.

GRÁFICO 7 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS POR FAIXA ETÁRIA NO SETOR DE TRANSPORTES DE PASSAGEIROS (APLICATIVOS)



FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021). Nota: referente ao mês de maio de 2021.

Isto posto, vale salientar que no Brasil duas empresas (Uber e 99Táxi) dominam amplamente o setor, respondendo em conjunto por aproximadamente 900 mil motoristas no trimestre móvel encerrado em junho de 2021. Tal evidência reforça nossa hipótese de trabalho de que as plataformas que operam no ecossistema denominado “location-based” imprimem um padrão competitivo que depende fortemente da concentração do mercado e da busca por crescentes graus de monopólio. A conquista do território aparece nesse contexto como expressão material do padrão conhecido como “*the winner take most*” – o que explica em grande medida as formas agressivas de acumulação que se observa nesses setores.

1.2.3.3 Plataformas *location-based* de entregas

Outro setor do ecossistema das plataformas *location-based* que tem grande relevância no Brasil e no mundo é o de transporte de entregas de comidas e mercadorias. Ao lado das plataformas de transporte de passageiros,

constituem os mais expressivos segmentos do mercado de trabalho por plataforma, seja pelo número de trabalhadores abarcados, seja pela acirrada competição e dinamismo das empresas que neles atuam.

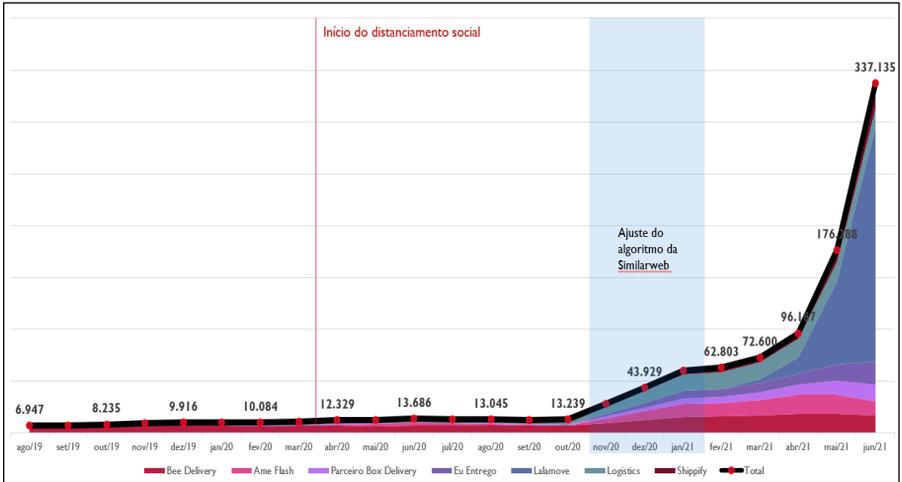
A fim de melhor compreender as especificidades desse setor, decidiu-se desagregá-lo em dois subgrupos que se distinguem entre si pelo tipo de usuários que se relacionam com as respectivas plataformas. Por um lado, reunimos as plataformas de entregas que podem ser caracterizadas como modelo de duas pontas, as quais articulam fornecedores (de mercadorias ou refeições) e entregadores, sem a intervenção ou o contato dos consumidores finais. É o caso, por exemplo, de empresas como a Bee Delivery, Ame Flash ou Lalamove, as quais atuam como prestadoras de serviço de entrega para grandes grupos de *e-commerce*, como Magalu ou Americanas.

Por outro lado, separamos em um outro subgrupo as empresas de plataforma que atuam em um modelo caracterizado como de “três pontas, no qual, além dos fornecedores e entregadores, também os clientes finais se relacionam por meio do mesmo aplicativo ou site. Esse é o caso, por exemplo, das plataformas do iFood, Uber Eats, Rappi, Loggi, entre outras, que justamente por interagirem também com os clientes são mais visíveis e conhecidas.

1.2.3.4 Plataformas *location-based* de entregas: modelo de duas pontas

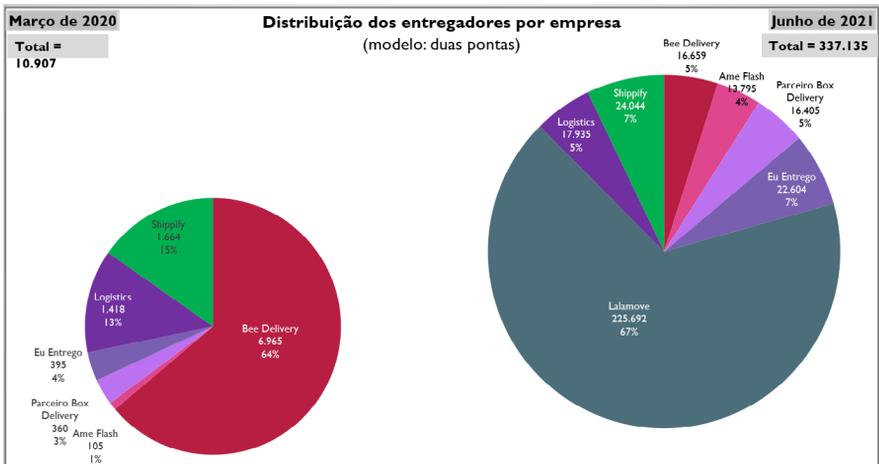
De acordo com as estimativas obtidas junto à Similarweb, o segmento de plataformas de entrega de duas pontas, muito relacionado ao *e-commerce*, tem crescido de forma notável no período recente, em especial a partir de meados do primeiro semestre de 2021, quando se observou o avanço muito expressivo da empresa Lalamove (de origem chinesa), que presta serviços ao grupo varejista Magazine Luiza. Como revela o Gráfico 8, a partir de março de 2021 houve um crescimento exponencial do total de trabalhadores nesse segmento, com a Lalamove respondendo por 225.692 trabalhadores (67% do total) no trimestre móvel encerrado em junho de 2021 (Gráfico 9).

GRÁFICO 8 – TRABALHADORES DIÁRIOS EM PLATAFORMAS DE APLICATIVOS DE ENTREGA (MODELO DUAS PONTAS FORNECEDOR-ENTREGADOR)



FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

GRÁFICO 9 – DISTRIBUIÇÃO DOS ENTREGADORES POR EMPRESAS (MODELO DUAS PONTAS)



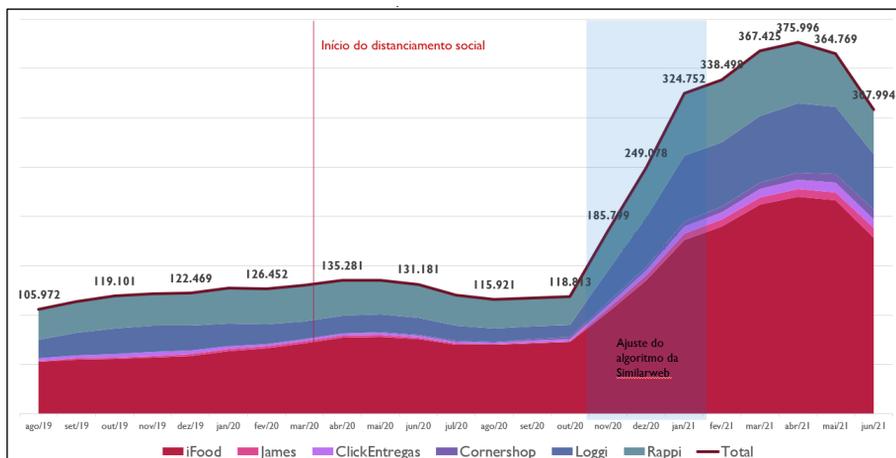
FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

1.2.3.5 Plataformas *location-based* de entregas: modelo de três pontas

Já no segmento que foi denominado aqui como “modelo de três pontas”, percebe-se desde logo que as plataformas com maior presença são aquelas mais conhecidas pelo público em geral (Ver Gráfico 10) e que, da mesma forma que no caso daquelas do “modelo de duas pontas”, registraram um crescimento muito significativo do número de trabalhadores ativos a partir de novembro de 2020, quando a empresa Similarweb ajustou seu algoritmo de estimação. Tal fato, embora dificulte a comparação entre os dois períodos (pré e pós-ajuste) leva a crer que as estimativas relativas aos trimestres móveis posteriores a dezembro de 2020 estejam revelando números mais fidedignos, permitindo conhecer com maior acurácia a magnitude desses grupos de trabalhadores.

Uma diferença que deve ser assinalada entre o comportamento das tendências dos dois subgrupos é que, enquanto no caso das empresas do modelo de duas pontas, ligadas principalmente aos grandes grupos de *e-commerce*, o quantitativo continuou aumentando ao longo do segundo trimestre de 2021, o número de trabalhadores ativos no modelo de três pontas sinaliza um refluxo a partir de março, à medida que o distanciamento social foi sendo flexibilizado. Ou seja, é possível inferir, ainda de forma preliminar, que o avanço dos serviços de entrega por plataforma vinculados ao *e-commerce* representa uma mudança de caráter mais estrutural do que aquela observada entre as plataformas de entrega de refeições, cuja dinâmica de expansão parece ter sido mais fortemente determinada pela conjuntura da pandemia.

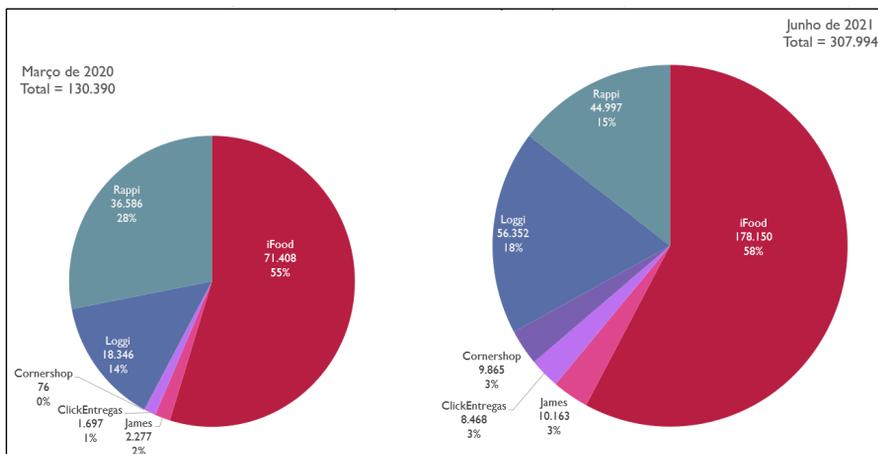
GRÁFICO 10 – TRABALHADORES DIÁRIOS EM PLATAFORMA DE APLICATIVOS DE ENTREGA (MODELO TRÊS PONTAS: FORNECEDOR-ENTREGADOR-CLIENTE)



FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Ainda a respeito das plataformas de entrega do subgrupo de três pontas, as estimativas do Similarweb revelam que, diferentemente do outro subgrupo, seja no período pré-pandemia (março de 2020), seja no momento da conclusão desse estudo (junho de 2021) a empresa iFood manteve-se amplamente dominante, ocupando entre 55% e 58% dos trabalhadores ativos (Gráfico 11).

GRÁFICO 11 – DISTRIBUIÇÃO DOS ENTREGADORES POR EMPRESA (MODELO: TRÊS PONTAS)



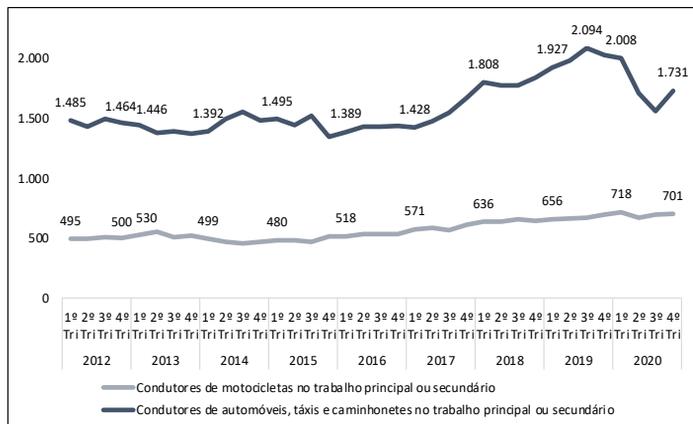
FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

1.2.4 Dados de institutos oficiais

1.2.4.1 PNAD Contínua

De acordo com a PNAD Contínua, o número de ocupados que trabalhavam como condutores de motocicletas no Brasil passou de 495 mil no primeiro trimestre de 2012 para 718 mil no primeiro trimestre de 2020, um aumento de 45%. Já entre os condutores de automóveis, táxis e caminhonetes, o número de ocupados saiu de 1,5 milhão no primeiro trimestre de 2012 para 2 milhões no primeiro trimestre de 2020, um aumento de 35,2% (Gráfico 12). Nas duas ocupações analisadas, mas com maior ênfase nos condutores de automóveis, táxis e caminhonetes, houve redução no número de ocupados ao longo do ano de 2020. Esse fenômeno pode ser explicado, em grande medida, pela diminuição de ocupados em trabalhos tradicionais – que não fazem uso de plataformas digitais – e pelo aumento da desocupação como um todo no mercado de trabalho brasileiro, como será debatido a seguir com a variável de posição na ocupação.

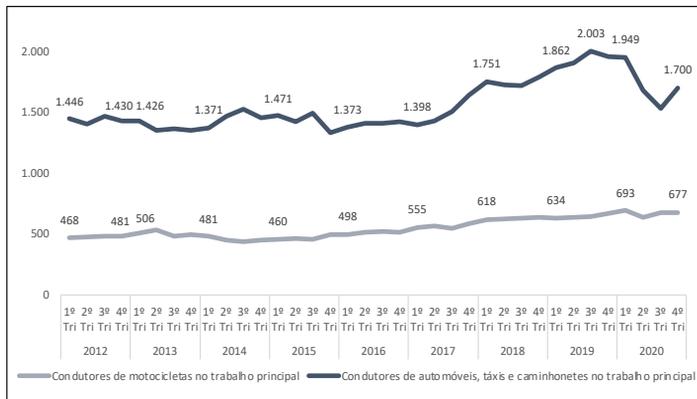
GRÁFICO 12 – OCUPADOS COM 14 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE ERAM CONDUTORES DE MOTOCICLETAS OU CONDUTORES DE AUTOMÓVEIS, TÁXIS E CAMINHONETES, NO TRABALHO PRINCIPAL OU SECUNDÁRIO, EM MILHARES DE PESSOAS (BRASIL, 2012 A 2020)



FONTE: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Os dados do Gráfico 12 se referem ao trabalho principal ou secundário, sem dupla contabilização na mesma ocupação. Ou seja, foi feita a soma dos trabalhadores que eram condutores de motocicletas no trabalho principal com os trabalhadores que não eram condutores de motocicletas no trabalho principal, mas eram no trabalho secundário. O mesmo vale para os condutores de automóveis, táxis e caminhonetes. Contudo, há a possibilidade de dupla contabilização entre as ocupações. Ou seja, um trabalhador que era condutor de automóvel, táxi ou caminhonete no trabalho principal e que era condutor de motocicleta no trabalho secundário – ou vice-versa – foi contabilizado duas vezes, uma em cada ocupação. Para fugir desse problema de dupla contagem e pelo fato de a variável de posição na ocupação se referir apenas ao trabalho principal, a análise deste momento em diante se focará apenas no trabalho principal. Essa opção se justifica, ainda, pelo baixo número de ocupações secundárias captadas pela PNAD Contínua. Dos 2 milhões de condutores de automóveis, táxis e caminhonetes no primeiro trimestre de 2020, 97,1% eram da ocupação principal e apenas 2,9% da ocupação secundária exclusivamente (que não eram condutores de automóveis, táxis e caminhonetes na ocupação principal). Seguindo a mesma tendência, entre os condutores de motocicletas essas proporções foram de 96,6% e 3,4%, respectivamente. Desse modo, analisando apenas o trabalho principal, observa-se que do primeiro trimestre de 2012 ao primeiro trimestre de 2020, o número de condutores de motocicletas passou de 468 mil para 693 mil, e o de condutores de automóveis, táxis e caminhonetes de 1,4 milhão para 1,9 milhão, como mostra o Gráfico 13.

GRÁFICO 13 – OCUPADOS COM 14 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE ERAM CONDUTORES DE MOTOCICLETAS OU CONDUTORES DE AUTOMÓVEIS, TÁXIS E CAMINHONETES NO TRABALHO PRINCIPAL, EM MILHARES DE PESSOAS (BRASIL, 2012 A 2020)



FONTE: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Analisando a posição na ocupação no trabalho principal, observa-se entre os condutores de motocicletas uma predominância de empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada, empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada e trabalhadores por conta própria. Do primeiro trimestre de 2012 para o primeiro trimestre de 2020, a proporção de trabalhadores por conta própria passou de 52,9% para 51,4%, a de empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada passou de 27,7% para 21,8% e a de empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada, de 18,0% para 25,8%. Constata-se, então, uma pequena redução na proporção dos ocupados por conta própria, uma diminuição um pouco maior da proporção dos empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada e um aumento da proporção dos empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada, que no período superam o número de empregados com carteira, como pode ser observado no Gráfico 14.

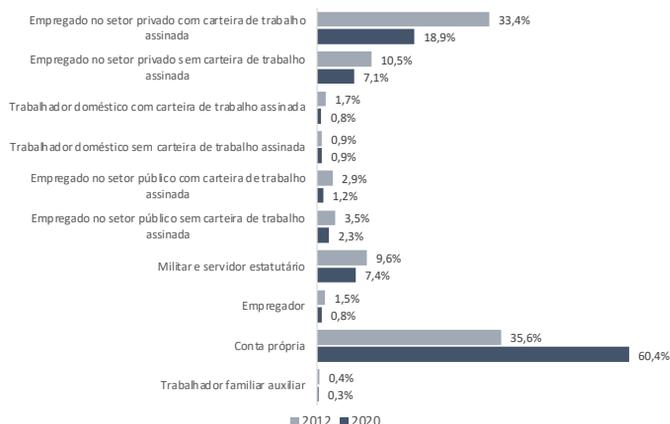
GRÁFICO 14 – PROPORÇÃO DE OCUPADOS COM 14 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE ERAM CONDUTORES DE MOTOCICLETAS NO TRABALHO PRINCIPAL POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO (BRASIL, 1º TRIMESTRE DE 2012 E 2020)



FONTE: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Entre os condutores de automóveis, táxis e caminhonetes no trabalho principal, no primeiro trimestre de 2012, 33,4% eram empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada. Em 2020, também no primeiro trimestre, essa proporção caiu para 18,9%. Houve redução também da proporção de empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada, saindo de 10,5% para 7,1%, e dos militares ou servidores públicos, indo de 9,6% para 7,4%. De outro lado, a única posição na ocupação que ganhou espaço foi a de trabalhadores por conta própria, que aumentou de 35,6% em 2012 para 60,4% em 2020 (Gráfico 15).

GRÁFICO 15 – PROPORÇÃO DE OCUPADOS COM 14 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE ERAM CONDUTORES DE AUTOMÓVEIS, TÁXIS E CAMINHONETES NO TRABALHO PRINCIPAL POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO (BRASIL, 1º TRIMESTRE DE 2012 E 2020)



FONTE: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

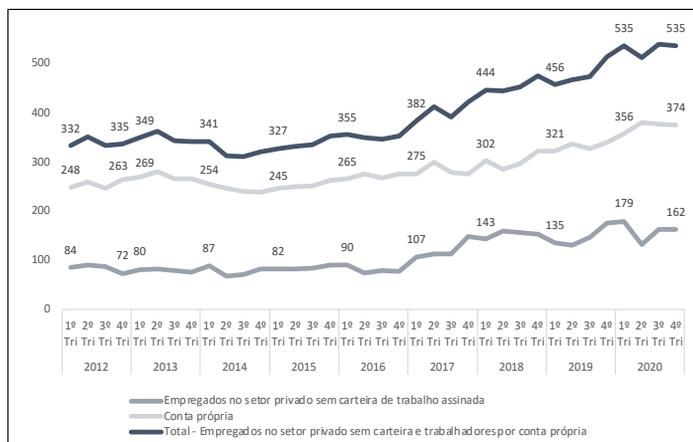
Partindo do pressuposto de que trabalhadores em plataformas digitais nas ocupações analisadas não possuem carteira de trabalho assinada, não trabalham para o setor público, não são empregadores, não são trabalhadores familiares auxiliares e não são trabalhadores domésticos, delimitou-se o universo pesquisado entre trabalhadores por conta própria e empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada.

Estipula-se, também, uma data de corte na análise em relação ao início das atividades das plataformas digitais no Brasil no ramo de transporte de passageiros e de entregas. Apesar de as maiores empresas terem sido fundadas no começo da década de 2010, foi a partir de 2016 que começaram a ganhar força de fato no Brasil.

Como pode ser verificado no Gráfico 16, o número de condutores de motocicletas que eram trabalhadores por conta própria ou empregados sem carteira de trabalho assinada no primeiro trimestre de 2012 era de 332 mil no Brasil. No primeiro trimestre de 2016, esse número foi para 355 mil, um aumento de 6,9%. No mesmo período, o número de ocupados no país nessas posições na ocupação trabalhadores por conta própria e empregados no setor privado sem carteira aumentou 4,1%. Dessa forma, observa-se um aumento do número de condutores de motocicletas nas posições na ocupação analisada de apenas 2,8% acima da média do total do mercado de trabalho. De outro lado, do primeiro trimestre de 2016 para o primeiro trimestre de 2020, o número de condutores de motocicletas

nessas posições na ocupação aumentou 50,8%, chegando a 535 mil. No mesmo período, o número de trabalhadores por conta própria e empregados no setor privado brasileiro aumentou apenas 7,5%.

GRÁFICO 16 – OCUPADOS COM 14 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE ERAM CONDUTORES DE MOTOCICLETAS NO TRABALHO PRINCIPAL POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO, EM MILHARES DE PESSOAS (BRASIL, 2012 A 2020)



FONTE: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

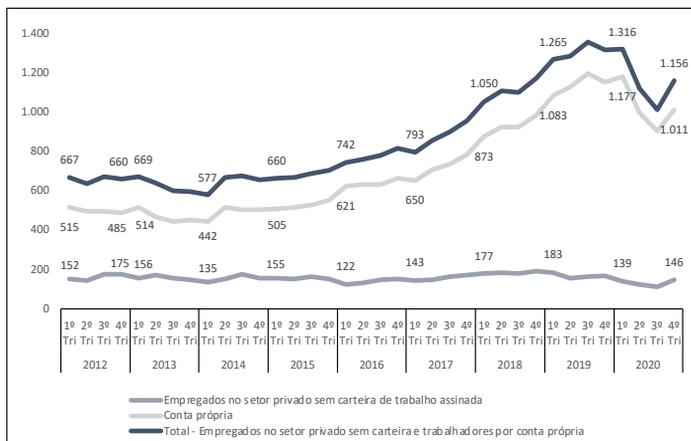
Observa-se, assim, um aumento expressivo do número de condutores de motocicletas a partir de 2016 no país. Em termos absolutos, do primeiro trimestre de 2016 para o primeiro trimestre de 2020 houve um aumento maior do número de condutores de motocicletas por conta própria do que de empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada. No período, o número de trabalhadores por conta própria foi de 265 mil para 356 mil trabalhadores, enquanto o de empregados no setor privado sem carteira foi de 90 mil para 179 mil. Proporcionalmente, entretanto, o segmento de empregados no setor privado sem carteira teve um aumento maior, de 98,9%, enquanto o de trabalhadores por conta própria teve crescimento de 34,5%. Devido ao fato de a PNAD Contínua ser realizada por meio da autodeclaração dos entrevistados, é difícil estabelecer a percepção de uma relação de emprego ou não entre os trabalhadores por plataformas digitais. Espera-se, contudo, que outras fontes de dados possam auxiliar nessa interpretação, como os questionários aplicados diretamente aos trabalhadores de plataformas digitais.

Diferentemente da tendência do total de condutores de motocicletas, o número de condutores de motocicletas que eram trabalhadores por

conta própria aumentou ao longo do ano de 2020, indo de 356 mil para 374 mil ocupados. Isso pode ser explicado pela maior concentração de trabalhadores por plataformas digitais nessa categoria, pois, se de um lado há uma probabilidade maior de motoboys tradicionais terem visto sua atividade reduzida por conta do fechamento de diversas empresas, o serviço de entrega por aplicativos provavelmente aumentou sua atividade no decorrer da pandemia.

Em relação aos condutores de automóveis, táxis e caminhonetes, observa-se também um aumento menor de 2012 a 2016, em comparação com o período de 2016 a 2020. Do primeiro trimestre de 2012 ao primeiro trimestre de 2016, o número de condutores de automóveis, táxis e caminhonetes que eram trabalhadores por conta própria ou empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada passou de 667 mil para 742 mil, um aumento de 11,3%. No primeiro trimestre de 2020 esse número chegou a 1,3 milhão, representando um crescimento de 77,3% em relação a 2016 (Gráfico 17).

GRÁFICO 17 – OCUPADOS COM 14 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE ERAM CONDUTORES DE AUTOMÓVEIS, TÁXIS E CAMINHONETES NO TRABALHO PRINCIPAL POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO, EM MILHARES DE PESSOAS (BRASIL, 2012 A 2020)



FONTE: Microdados PNAD Contínua/IBGE. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Tanto de 2012 a 2016 quanto de 2016 a 2020 houve uma relativa estabilidade no número de empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada. Já o número de trabalhadores por conta própria teve um aumento expressivo do primeiro trimestre de 2016 para o primeiro trimestre de 2020, saindo de 621 mil trabalhadores para 1,2 milhão, crescimento de 89,7%.

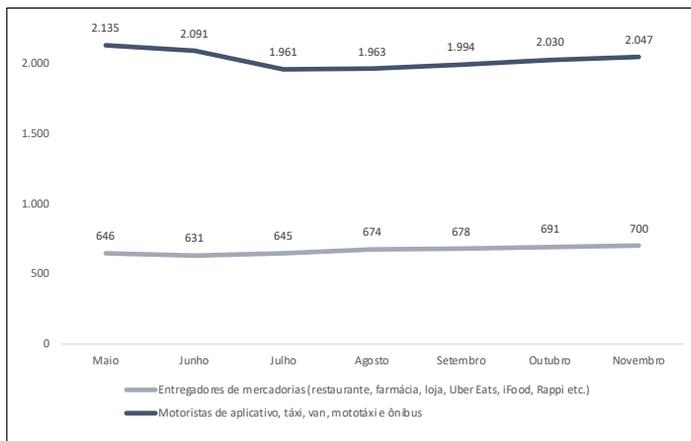
Ao longo de 2020, o número de condutores de automóveis, táxis e caminhonetes por conta própria diminuiu. Essa diminuição, porém, pode ser entendida a partir de muitos fatores, como a diminuição de motoristas de vans escolares, visto que grande parte das escolas ficaram fechadas durante quase todo o ano. O mesmo vale para outros tipos de transporte de passageiros, mesmo o por plataformas digitais, visto que houve uma redução da circulação de pessoas, principalmente entre aquelas de maior renda e que possuem propensão maior para utilizar tais serviços.

1.2.4.2 PNAD Covid-19

De acordo com o Gráfico 18, o número de trabalhadores que eram entregadores de mercadorias (restaurante, farmácia, loja, Uber Eats, iFood, Rappi etc.) em maio de 2020 era de 646 mil. Ao longo dos meses analisados há um pequeno aumento, chegando a 700 mil em novembro, um crescimento de 8,4%. Essa movimentação destoa do conjunto do mercado de trabalho brasileiro, em que, nas posições na ocupação referentes aos trabalhadores por conta própria e empregados no setor privado sem carteira, ocorreu uma queda de 0,5% no número de ocupados no período.

Em relação aos motoristas de aplicativo, táxi, van, mototáxi e ônibus, houve redução do número de ocupados de maio a novembro, com seu ponto mais baixo em julho. Em maio havia 2,1 milhões de pessoas nessa ocupação e em novembro diminuiu para 2 milhões, uma queda de 4,1%. Como salientado na seção anterior, o aumento do número de entregadores e a diminuição do número de motoristas se deve, provavelmente, à dinâmica imposta pela pandemia, em que houve aumento das atividades de *delivery* e diminuição da circulação de pessoas.

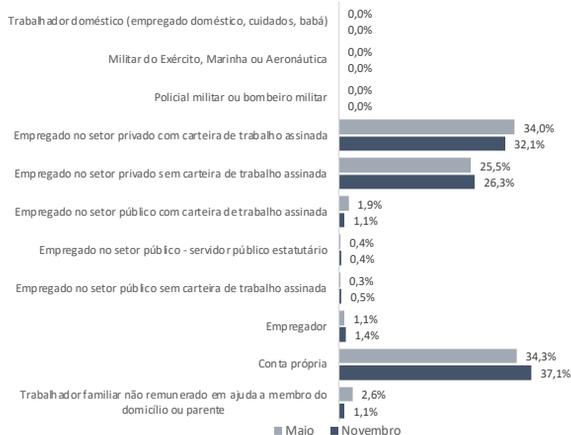
GRÁFICO 18 – OCUPADOS COM 14 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE ERAM MOTORISTAS DE APLICATIVO, TÁXI, VAN, MOTOTÁXI E ÔNIBUS OU ENTREGADORES DE MERCADORIAS (RESTAURANTE, FARMÁCIA, LOJA, UBER EATS, IFOOD, RAPPÍ ETC.) NO TRABALHO PRINCIPAL, EM MILHARES DE PESSOAS (BRASIL, MAIO A NOVEMBRO DE 2020)



FONTE: Microdados PNAD Covid-19/IBGE. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Em novembro de 2020, os entregadores de mercadorias se dividiam entre empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada (32,1%), empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada (26,3%) e trabalhadores por conta própria (37,1%). Ao longo dos meses analisados houve uma pequena diminuição da proporção de empregados com carteira e aumento da proporção de empregados sem carteira e principalmente de trabalhadores por conta própria (Gráfico 19).

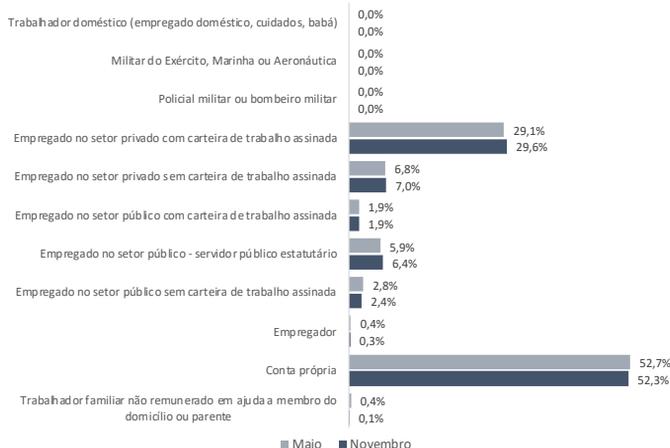
GRÁFICO 19 – PROPORÇÃO DE OCUPADOS COM 14 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE ERAM ENTREGADORES DE MERCADORIAS (RESTAURANTE, FARMÁCIA, LOJA, UBER EATS, IFOOD, RAPPI ETC.) NO TRABALHO PRINCIPAL POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO (BRASIL, MAIO E NOVEMBRO DE 2020)



FONTE: Microdados PNAD Covid-19/IBGE. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Como mostra o Gráfico 20, a proporção das distintas posições na ocupação de motoristas de aplicativo, táxi, van, mototáxi e ônibus não teve alteração significativa de maio a novembro de 2020. No último mês analisado, 29,6% dos motoristas eram empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada, 7,0% eram empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada, 6,4% eram servidores públicos estatutários e 52,3% eram trabalhadores por conta própria.

GRÁFICO 20 – PROPORÇÃO DE OCUPADOS COM 14 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE ERAM MOTORISTAS DE APLICATIVO, TÁXI, VAN, MOTOTÁXI E ÔNIBUS NO TRABALHO PRINCIPAL POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO (BRASIL, MAIO E NOVEMBRO DE 2020)

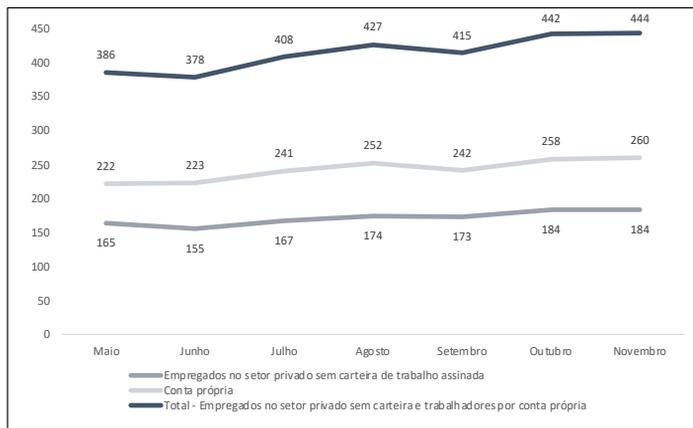


FONTE: Microdados PNAD COVID19/IBGE. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

O número de empregados sem carteira de trabalho assinada que eram entregadores de mercadorias teve um pequeno aumento, de 11,8%, nos meses analisados, indo de 165 mil para 184 mil de maio a novembro de 2020. O número de trabalhadores por conta própria também cresceu, passando de 222 mil para 260 mil, aumento de 17,4%. Levando em consideração as duas posições na ocupação, o número de entregadores de mercadorias no Brasil passou de 386 mil em maio para 444 mil em novembro, representando 15% de aumento (Gráfico 21).

Destaca-se a diferença entre os entregadores de mercadorias da PNAD Covid-19 e os condutores de motocicletas da PNAD Contínua. Embora ambas apontem quantidade semelhante de empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada, há cerca de 100 mil trabalhadores por conta própria a menos na contabilização da PNAD Covid-19. Isso se explica pelas diferenças de metodologia de uma pesquisa para a outra, com destaque para a diferença de classificação da ocupação. Como já mencionado, a PNAD Covid-19 delimita melhor o universo de entregadores, com uma categoria separada para os motoboys tradicionais.

GRÁFICO 21 - OCUPADOS COM 14 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE ERAM ENTREGADORES DE MERCADORIAS (RESTAURANTE, FARMÁCIA, LOJA, UBER EATS, IFOOD, RAPPÍ ETC.) NO TRABALHO PRINCIPAL POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO, EM MILHARES DE PESSOAS (BRASIL, MAIO A NOVEMBRO DE 2020)

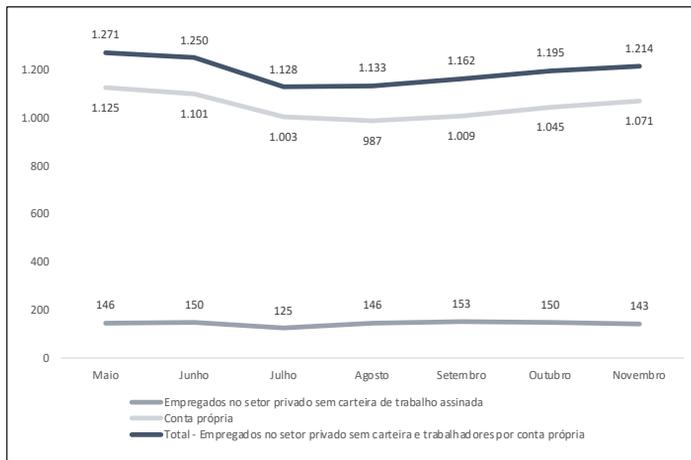


FONTE: Microdados PNAD COVID19/IBGE. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

De maio a novembro de 2020, o número de empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada que eram motoristas de aplicativo, táxi, van, mototáxi e ônibus diminuiu 2,1%, passando de 146 mil para 143 mil. De outro lado, o número de trabalhadores por conta própria diminuiu 4,8%, passando de 1,12 milhão para 1,07 milhão. Assim, em razão principalmente da movimentação do trabalho por conta própria, o número de motoristas nas duas posições na ocupação caiu de 1,27 milhão para 1,21 milhão (Gráfico 22).

Os números indicados pela ocupação referente aos motoristas de aplicativos, táxis, vans, mototáxis e ônibus da PNAD Covid-19 se assemelham muito aos apresentados na ocupação referente aos condutores de automóveis, táxis e caminhonetes da PNAD Contínua. Essa similitude ocorre, provavelmente, pela baixa representatividade dos mototaxistas e pelo fato de os motoristas de ônibus serem, em sua maioria, formais, sendo essas as duas categorias a mais que são contabilizadas pela PNAD Covid-19 em relação à PNAD Contínua.

GRÁFICO 22 – OCUPADOS COM 14 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE ERAM MOTORISTAS DE APLICATIVO, TÁXI, VAN, MOTOTÁXI E ÔNIBUS NO TRABALHO PRINCIPAL POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO, EM MILHARES DE PESSOAS (BRASIL, MAIO A NOVEMBRO DE 2020)



FONTE: Microdados PNAD COVID19/IBGE. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

1.2.4.3 Considerações sobre os dados da PNAD Contínua e PNAD Covid-19

Buscou-se nas seções anteriores explorar as bases de dados de institutos de pesquisa e de órgãos oficiais que pudessem contribuir para o dimensionamento do trabalho em plataformas digitais no Brasil, apesar de todas as limitações descritas.

Levando em consideração que as ocupações e categorias analisadas contêm, em regra, trabalhadores de plataformas digitais e também outros trabalhadores, a estimativa aqui realizada estipula apenas um número tido como máximo na contabilização desses ocupados.

Assim, observando os dados das pesquisas analisadas e considerando o recorte dos anos em relação à época em que as plataformas começaram a ganhar força no país e de posição na ocupação, é possível estimar que o número de entregadores por aplicativo pode ter chegado a 535 mil trabalhadores no final de 2020, mas que muito provavelmente seja inferior a essa quantia. Os motoristas por aplicativo, de outro lado, podem ter chegado a 1,32 milhão no começo de 2020 e 1,16 milhão ao final do ano. Contudo, em razão de as categorias analisadas incluírem outros tipos de trabalhos, também é muito provável que o real número de motoristas por aplicativo seja inferior ao apresentado.

Destaca-se, novamente, o caráter de exploração das fontes de dados aqui expostas, que, em conjunto com outras fontes de dados que serão utilizadas na pesquisa, podem contribuir para traçar um panorama mais exato e uma estimativa mais precisa do número de trabalhadores em plataformas digitais no Brasil.

1.2.5 Transporte de passageiros e entregas três pontas

Analisando os dados da PNAD Contínua, da PNAD Covid-19 e da Similarweb, é possível identificar um padrão de grandeza dos segmentos de transportes e de entregas modelo de três pontas. Embora todas as fontes de dados possuam limitações, como destacado ao longo deste livro, ao serem combinadas, as três fontes indicam uma mesma ordem de grandeza para os grupamentos de transporte de passageiros e de entregas modelo de três pontas.

Os dados da Similarweb indicam que no trimestre móvel de novembro de 2020 a janeiro de 2021 havia 825 mil trabalhadores no transporte de passageiros que utilizavam plataformas digitais no Brasil. A PNAD Contínua, no quarto trimestre de 2020, contabilizou 1,56 milhão de condutores de automóveis, táxis e caminhonetes no Brasil que eram empregados sem carteira no setor privado ou trabalhadores por conta própria. Já a PNAD Covid-19 mostra que, em novembro de 2020, havia 1,2 milhão de motoristas de aplicativo, táxi, van, mototáxi e ônibus que eram empregados sem carteira no setor privado ou trabalhadores por conta própria.

A decisão de incluir no grupamento também a categoria de empregados sem carteira no setor privado, além dos trabalhadores por conta própria, deve-se ao fato de haver muitos trabalhadores que utilizam esses aplicativos e se enxergam como empregados, ao invés de autônomos, como mostram os questionários aplicados por esta pesquisa a 492 trabalhadores que utilizam plataformas digitais para trabalhar no Brasil. Dos 60 respondentes que trabalhavam no transporte de passageiros, 10 afirmaram ser empregados e 50 afirmaram ser autônomos, uma proporção de 14,3% para 85,7%. Já nas entregas, de 108 respondentes, 21 afirmaram ser empregados e 87 afirmaram ser autônomos, uma proporção de 19,4% para 80,6%. Ressalta-se que esses números não possuem significância estatística, servem apenas para ilustrar a possibilidade de trabalhadores se enxergarem também como empregados, e não somente autônomos. Tanto os questionários aplicados por esta pesquisa quanto a PNAD Contínua e a PNAD Covid-19 adotam um modelo de autodeclaração. Ressalta-se, também, que a grande maioria dos trabalhadores no transporte de passageiros e nas entregas captados pela PNAD Contínua e PNAD Covid-19 se declararam trabalhadores por conta própria, como pode ser verificado na seção anterior.

Ou seja, com o recorte por posição na ocupação, excluindo trabalhadores com carteira, espera-se que a PNAD Contínua e a PNAD Covid-19 possuam números próximos aos da realidade do número de trabalhadores em aplicativos. Contudo, ainda há nessa ocupação trabalhadores sem carteira de trabalho que não utilizam aplicativos, fazendo com que os números da PNAD Contínua e da PNAD Covid-19 sejam, muito provavelmente, maiores do que o real número de trabalhadores por aplicativos. Os dados da Similarweb confirmam essa ordem de grandeza, apontando um número um pouco menor do que o apresentado na PNAD Contínua e na PNAD Covid-19. Dessa forma, muito provavelmente o número de trabalhadores no transporte de passageiros por aplicativos no Brasil em novembro de 2020 era ao redor de 825 mil, podendo ser um pouco mais ou um pouco menos.

Nas entregas de três pontas, a estimativa do número de trabalhadores realizada a partir dos dados da Similarweb aponta aproximadamente 300 mil pessoas no trimestre móvel de novembro de 2020 a janeiro de 2021. A PNAD Contínua, no quarto trimestre de 2020, indica 535 mil condutores de motocicletas que eram trabalhadores por conta própria ou empregados sem carteira. Já a PNAD Covid-19 apontou 444 mil entregadores de mercadorias (restaurante, farmácia, loja, Uber Eats, iFood, Rappi etc.) que eram empregados sem carteira ou trabalhadores por conta própria em novembro de 2020. Assim como no caso anterior, de transporte de passageiros, espera-se que os dados da PNAD Contínua e da PNAD Covid-19 sejam maiores do que o real número de trabalhadores por aplicativos no caso das entregas de três pontas, visto que as categorias analisadas também contêm trabalhadores que não utilizam aplicativos. Nesse caso, também como no grupamento de transporte de passageiros, os dados das entregas de três pontas da Similarweb apresentam números dentro da ordem de grandeza esperada pela PNAD Contínua e PNAD Covid-19, autorizando estimar que, muito provavelmente, havia algo ao redor de 300 mil entregadores nas entregas de três pontas em novembro de 2020 no Brasil, podendo haver um pouco mais ou um pouco menos.

Os dados da Similarweb desses dois setores – transporte de passageiros e entregas de três pontas –, possuem, então, uma validação, ainda que parcial, dos dados da PNAD Contínua e da PNAD Covid-19, comportando-se dentro do que seria esperado por essas outras pesquisas.

1.3 Conclusão: magnitude do mercado de trabalho sob controle das plataformas digitais no Brasil

¹ Estimativa realizada com base nas plataformas identificadas e no método empregado, compreendendo grande parte das plataformas digitais de trabalho em atuação no Brasil. Contudo, devido ao tamanho e dinamismo do universo pesquisado, não foram identificadas e contabilizadas 100% das plataformas. Ressalta-se, ainda, que a principal fonte de dados utilizada pode apresentar discrepâncias em relação ao real número de usuários das plataformas. Dessa forma, o número apresentado representa uma estimativa aproximada dentro das possibilidades existentes de análise atualmente.

² Cabe assinalar que esse montante é convergente com análises feitas por meio de outras fontes de dados e outras metodologias. Tanto em Manzano e Krein (2020) quanto em Lapa (2021a e 2021b) e IPEA (2021), todos estudos que se basearam nos dados da PNAD Contínua e na PNAD Covid-19, chegou-se a magnitudes bastante aproximadas do montante de trabalhadores por plataforma atuando no setor de transportes no Brasil.

A partir de amplo levantamento realizado por meio de ferramenta de análise de tráfego de dados da *web* foi possível estimar que o número de trabalhadores sob o controle das plataformas digitais no Brasil tem se mantido próximo a 1,5 milhão de indivíduos, tendo alcançado um total de 1.461.887 em agosto de 2021 (ver Tabela 1).¹ Desse montante, a grande maioria (92,6%) se encontra no ecossistema aqui denominado de *location-based* (LB), portanto, em atividades necessariamente realizadas em um território geográfico determinado, frequentemente utilizando aplicativos de celular (apps) e realizando suas tarefas por meio de ações mecânicas (deslocamentos no território, limpeza e manutenção predial, reposição de mercadorias etc.).

Observando-se os dados apresentados na tabela abaixo (Tabela 1), destaca-se o grupamento dos ocupados no setor de transportes (entregadores, frentistas e motoristas de transporte de passageiros), que no trimestre móvel encerrado em agosto de 2021 totalizavam 1.306.836 trabalhadores, ou seja, representavam nove entre dez pessoas que compõem o mercado de trabalho sob controle de plataformas digitais do país.²

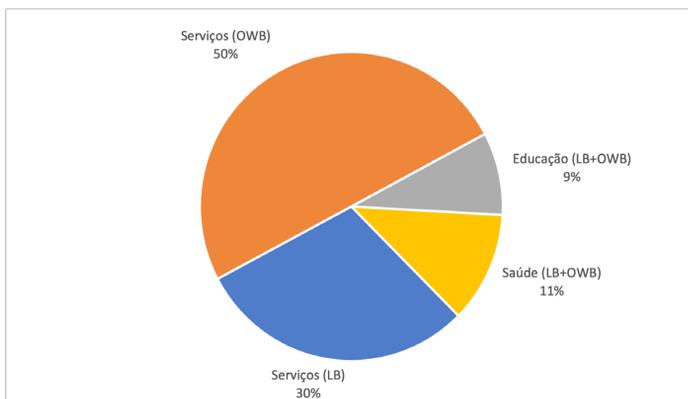
Entre os demais grupamentos de trabalhadores que atuam sob controle das plataformas digitais – todos eles relacionados a distintas atividades do setor de serviços – destacam-se os grupamentos que compõem o ecossistema denominado *on-line web-based* (OWB), isto é, de trabalhadores que exercem seus trabalhos exclusivamente por meio da internet. Esse conjunto corresponde a aproximadamente 5% do total do mercado de trabalho das plataformas digitais (eram 77.474 em agosto de 2021). Por fim, um terceiro contingente a se destacar é o dos trabalhadores da saúde e da educação que exercem suas atividades por meio das plataformas digitais e que se caracterizam por alternarem-se entre atividades no ecossistema *on-line web-based* (caso de médicos ou psicólogos que realizam atendimento virtual ou de professores que, especialmente na pandemia, foram obrigados a dar aulas on-line) e atividades presenciais – portanto, também com características do ecossistema *location-based* (por exemplo, atendimentos ou aulas presenciais que foram conseguidas, agendadas e muitas vezes pagas por meio de plataformas dedicadas ao segmento específico).

TABELA 1 - ESTIMATIVA DO NÚMERO DE TRABALHADORES SOB CONTROLE DAS PLATAFORMAS NOS DIFERENTES TIPOS DE TRABALHO, POR GRUPEMTO (MÉDIA MÓVEL TRIMESTRAL: ANO DE 2021)

Ecosistema	Grupamento	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago
Location-Based (LB)	Entregas duas pontas	148.143	149.404	156.945	166.832	181.269	187.382	166.452	139.972
	Entregas três pontas	299.764	319.463	344.690	345.125	331.975	281.490	227.378	191.095
	Fretes	103.950	113.741	125.648	136.495	138.783	130.666	119.069	117.253
	Transporte de passageiros	825.304	830.372	829.495	828.763	812.982	817.952	800.397	858.516
	Subtotal setor de transportes	1.377.161	1.412.981	1.456.777	1.477.215	1.465.009	1.417.490	1.313.296	1.306.836
	Serviços gerais	14.652	16.545	18.629	19.424	18.188	18.217	18.299	21.457
	Serviços profissionais	16.959	18.697	20.515	20.091	18.809	19.184	20.067	22.930
	Outros serviços	2.071	2.081	2.049	1.958	1.613	1.547	1.504	1.730
	Subtotal Serviços	33.682	37.323	41.193	41.473	38.610	38.948	39.870	46.118
	Online Web-Based (OWB)	Serviços profissionais	47.521	47.982	48.107	45.843	43.659	43.931	45.998
Microtrabalho		11.272	13.205	15.460	26.330	35.542	41.910	34.949	27.822
Outros serviços		1.279	984	887	767	985	1.016	1.009	895
Subtotal Serviços	60.073	62.171	64.453	72.939	80.187	86.856	81.956	77.474	
Location-Based e/ou Online Web-Based (LB+OWB)	Educação	15.025	15.538	16.945	17.103	15.672	14.373	12.854	13.423
	Saúde	16.094	17.010	17.958	18.355	18.232	18.011	17.332	18.036
TOTAL		1.502.035	1.545.023	1.597.328	1.627.085	1.617.710	1.575.677	1.465.307	1.461.887

FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

GRÁFICO 1 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES SOB CONTROLE DE PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL, EXCLUSIVE SETOR DE TRANSPORTES (MÉDIA MÓVEL TRIMESTRAL: AGOSTO DE 2021)



FONTE: Similarweb. Elaboração CDT/UFPR (2021). Nota: LB = location-based; OWB = on-line web-based.

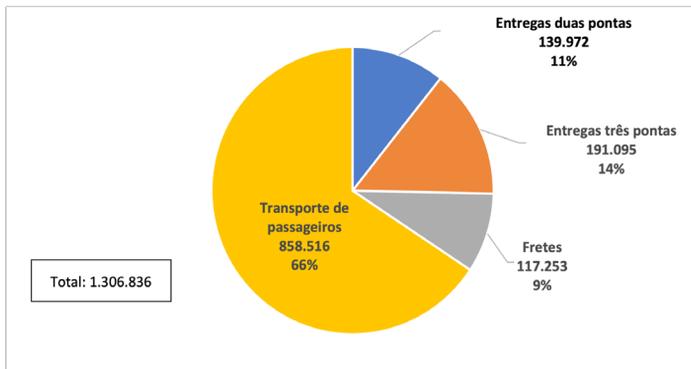
1.3.1 GRUPAMENTOS DO SETOR DE TRANSPORTES

Conforme mencionado, o setor de transportes é o que concentra o maior número de trabalhadores sob controle das plataformas digitais no Brasil. Nesse conjunto, contudo, pode-se distinguir quatro grupamentos específicos: 1) os motoristas de transporte de passageiros (Uber, 99, inDriver, entre outras menos relevantes); 2) os entregadores que operam em regime aqui denominado de “duas pontas”: são aqueles vinculados a empresas de plataforma que prestam serviços a outras plataformas ou outras empresas e que, portanto, não são acessados diretamente pelos consumidores – conhecidos também pela sigla B2B, do inglês *business to business* (por exemplo: Loggi, Bee Delivery, Ame, Shippify); 3) os entregadores que operam em regime aqui denominado de “três pontas”, o qual se caracteriza por uma relação triangular, operada por uma empresa de plataforma que faz a intermediação entre o fornecedor, o trabalhador e o consumidor final e que também é por vezes denominado como B2C, da sigla em inglês para a expressão “*business to consumer*” (iFood; Rappi, Uber Eats etc.); e 4) os trabalhadores que fazem frete, na sua maioria por meio de veículos utilitários (caminhões, vans, caminhonetes, furgões).

De acordo com os dados apurados pela ferramenta de análise de tráfego de dados da *web* e tomadas as ponderações aqui adotadas para reduzir os casos de sobreposições ou de ausência de informação específica do trabalhador (ver descrição da metodologia no item 1.2 do Capítulo 1), do total de trabalhadores sob controle de plataformas digitais atuando no setor de transporte, 66% ou 858.516 correspondem ao grupamento dos motoristas de transporte de passageiros (ver Gráfico 2), no caso brasileiro amplamente concentrados nas plataformas Uber e 99 (ver Apêndice C). O segundo segmento mais expressivo nesse setor é o dos entregadores, os quais somam 331.067 indivíduos, representando 25% do total quando considerados conjuntamente os que atuam nos regimes de duas e três pontas. Por fim, o grupamento de trabalhadores que fazem frete responde por 9% do mercado de trabalho do setor ou 117.253 pessoas no trimestre encerrado em agosto de 2021.

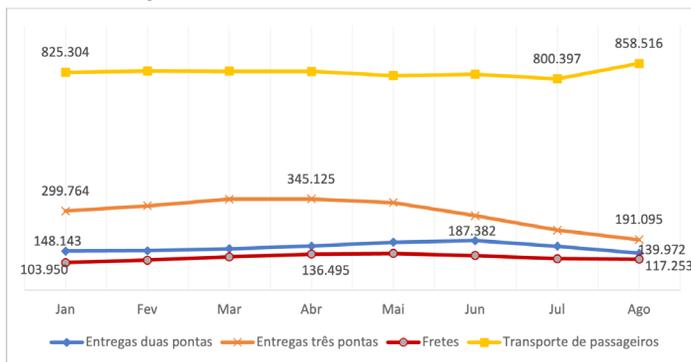
Analisando-se a evolução do montante de trabalhadores em cada um desses grupamentos pode-se perceber dinâmicas diferenciadas ao longo do ano de 2021, muito provavelmente em decorrência do relativo avanço do controle da pandemia a partir do mês de maio (ver Gráfico 3).

GRÁFICO 2 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR GRUPAMENTO DO SETOR DE TRANSPORTES (MÉDIA MÓVEL TRIMESTRAL: AGOSTO DE 2021)



FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

GRÁFICO 3 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO ESTIMADO DE TRABALHADORES POR GRUPAMENTO DO SETOR DE TRANSPORTES (MÉDIA MÓVEL TRIMESTRAL – ANO DE 2021)



FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

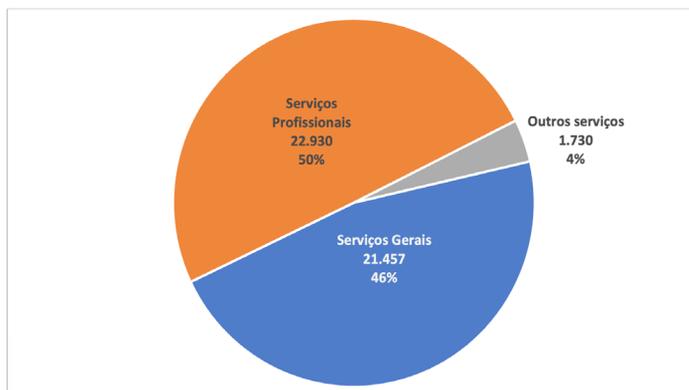
De fato, especialmente a partir do trimestre encerrado em julho de 2021 (que corresponde à média mensal do trimestre composto pelos meses de maio, junho e julho), revela-se um deslocamento para cima do volume de trabalhadores ocupados no transporte de passageiros, enquanto no caso dos trabalhadores dos dois grupamentos de entregas e de frete percebe-se uma tendência de gradativa contração do número de ocupados. Especificamente no que tange ao grupamento dos entregadores das plataformas que atuam em regime de três pontas, a queda foi bastante intensa, de cerca de 45% entre abril e agosto de 2021, o que significou a eliminação de um total de 154.030 ocupações nesse grupamento.

1.3.2 GRUPAMENTOS DO SETOR DE SERVIÇOS NO ECOSISTEMA LOCATION-BASED

Excetuando-se o subsetor de transportes do setor de serviços, as demais atividades caracterizadas como *location-based* foram aqui subdivididas em três grupamentos distintos: 1) os *serviços profissionais*, na sua grande maioria relacionados a profissões que exigem nível superior ou alguma especialidade reconhecida por órgão de classe (corretores de imóveis, peritos, operadores do direito etc.); 2) os *serviços gerais*, na sua grande maioria relacionados a trabalhos de faxina, manutenção predial e cuidados (trabalhadores domésticos, cuidadores, pedreiros, passeadores de cachorro, eletricitistas, montadores de móveis etc.); e 3) *outros serviços*, os quais correspondem a atividades muito diversas entre si, pouco representativas em termos numéricos e/ou de classificação precária (repositores de mercadoria, coletores de imagens, entregadores de *flyers* etc.).

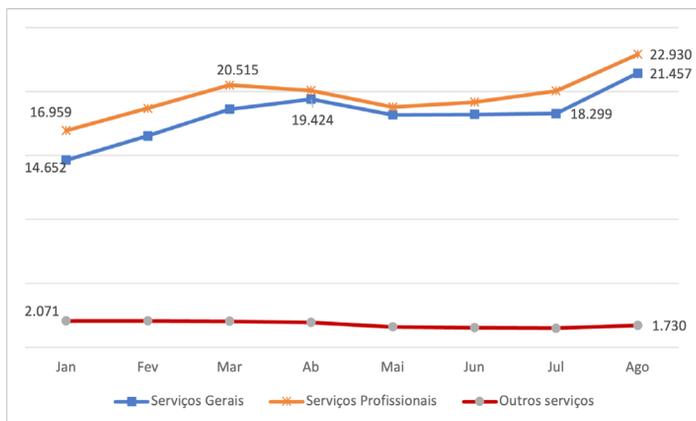
Conforme se pode observar no Gráfico 4, no trimestre encerrado em agosto de 2021, os trabalhadores do setor de serviços inseridos no ecossistema *location-based* – excetuados os trabalhadores dos transportes – concentravam-se principalmente nos grupamentos de *serviços gerais* e *serviços profissionais*, respectivamente com participação de 50% (22.930) e 46% (21.457), enquanto os trabalhadores classificados no grupamento *outros serviços* representavam apenas 4% do total (1.730 indivíduos).

GRÁFICO 4 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PELOS DEMAIS GRUPAMENTOS DO SETOR DE SERVIÇOS NO ECOSISTEMA LOCATION-BASED (MÉDIA MÓVEL TRIMESTRAL - ANO DE 2021)



FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

GRÁFICO 5 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO ESTIMADO DE TRABALHADORES NOS DEMAIS GRUPAMENTOS DO SETOR DE SERVIÇOS NO ECOSISTEMA LOCATION-BASED (MÉDIA MÓVEL TRIMESTRAL - ANO DE 2021)



FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Em relação à dinâmica desses três grupamentos do setor de serviços ao longo do ano de 2021, cabe assinalar que, com exceção das atividades classificadas como “outros serviços”, nos dois outros agrupamentos revela-se uma trajetória ascendente, aparentemente sensível ao comportamento da pandemia. Isto é, nos trimestres encerrados em abril e maio, momento de maior gravidade da pandemia no Brasil, houve uma leve interrupção da trajetória de crescimento dessas atividades, a qual é retomada a partir de junho, julho e agosto. Comparando os vínculos de trabalhadores ativos destes dois grupamentos entre janeiro e agosto de 2021, registrou-se um aumento de 46,4% no total de ocupados nos serviços gerais e de 35,2% no total de ocupados no grupamento de serviços profissionais. No cômputo geral, portanto, observa-se que entre o trimestre encerrado em janeiro de 2021 e o trimestre encerrado no mês de agosto do mesmo ano, houve um incremento de 12.435 trabalhadores sob controle de plataformas digitais nesse segmento do setor de serviços do ecossistema *location-based* (ver Gráfico 5).

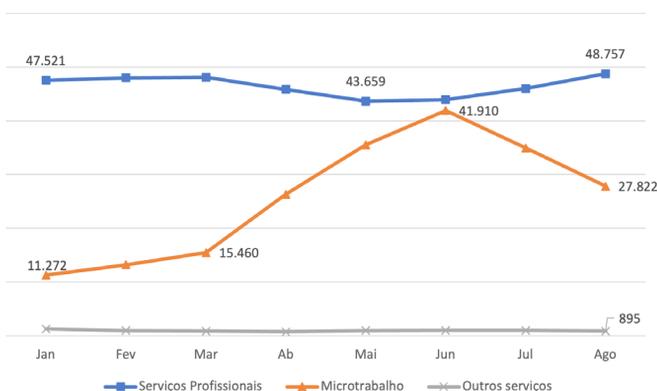
1.3.3 GRUPAMENTOS DO SETOR DE SERVIÇOS NO ECOSISTEMA ON-LINE WEB-BASED

O conjunto de atividades do setor de serviços que se realizam no ecossistema denominado *on-line web-based* corresponde fundamentalmente a dois importantes grupamentos (*serviços profissionais* e *microtrabalho*) que, embora sejam bem menos expressivos em termos quantitativos e ainda com reduzida participação no mercado de trabalho brasileiro, são especialmente relevantes para a análise por estarem na fronteira do mercado de trabalho digital. Ou seja, esses grupamentos correspondem na sua maioria a ocupações novas –

vinculadas ao desenvolvimento e aperfeiçoamento das tecnologias digitais – ou a ocupações antigas, mas que agora estão se transformando na medida em que passam a se realizar por meios telemáticos.

Como se pode observar no Gráfico 6, o número de ocupados do grupamento aqui denominado *serviços profissionais* no ecossistema *on-line web-based* manteve-se em patamar um pouco abaixo de 50 mil indivíduos ao longo de 2021, correspondendo a cerca de 63% do total do segmento. Ou seja, embora represente apenas pouco mais de 3% do conjunto de trabalhadores sob controle de plataformas no Brasil, trata-se do grupamento mais numeroso depois dos grupamentos de trabalhadores do setor de transportes. Importante notar que é nesse grupamento de *serviços profissionais* do ecossistema *on-line web-based* que se encontram algumas das ocupações de maior qualificação e mais bem remuneradas, que já antes das plataformas digitais costumavam trabalhar como *freelancers* ou como profissionais liberais e que agora parecem estar se ajustando ao ambiente telemático de forma definitiva (designers, redatores de publicidade, analistas financeiros, analistas e programadores de TI, jornalistas, advogados, tradutores etc.). Preliminarmente, portanto, o fato de que esse contingente está se expandindo nos últimos trimestres móveis, desde maio de 2021, justamente o período em que a pandemia perdeu força e a atividade econômica foi se normalizando, pode ser um indicativo do caráter definitivo dessa transição para o ambiente digital e, mais do que isso, da possibilidade de expansão desse contingente de trabalhadores no pós-Covid.

GRÁFICO 6 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO ESTIMADO DE TRABALHADORES NOS GRUPAMENTOS DO SETOR DE SERVIÇOS NO ECOSISTEMA ON-LINE WEB-BASED (MÉDIA MÓVEL TRIMESTRAL – ANO DE 2021)



FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Por outro lado, o grupamento dos trabalhadores sob controle das plataformas digitais de *microtrabalho*, que no trimestre encerrado em

agosto de 2021 totalizavam 27.822 trabalhadores (36% do segmento), registrou oscilações expressivas ao longo do ano, com forte queda de 37% dos ocupados entre junho e agosto (decréscimo de 14.088 pessoas). Considerando que essas atividades de *microtrabalho* (calibradores de inteligência artificial, classificadores de aplicativos, digitadores de pequenos blocos de dados, redatores de mensagens de voz etc.) são estreitamente vinculadas às demandas das grandes empresas de tecnologia, as quais se mantêm bastante ativas, é de se supor que essa redução do número de ocupados resulte fundamentalmente de uma queda da oferta de trabalhadores, na medida que o abrandamento do isolamento social permite que parte das pessoas voltem a trabalhar de forma presencial em novos ou antigos postos de trabalho.

1.3.4 GRUPAMENTOS DOS SETORES DE EDUCAÇÃO E SAÚDE

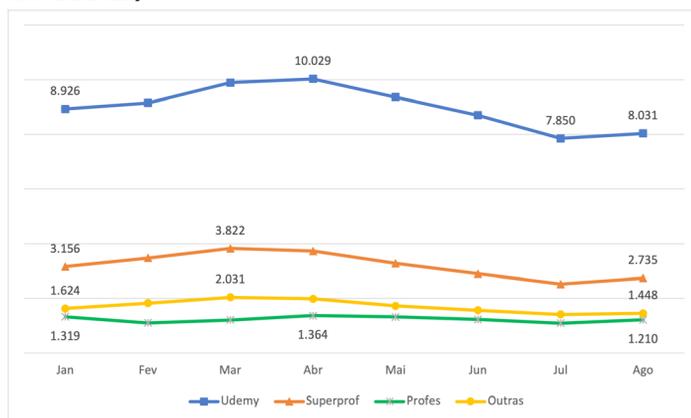
Esses dois grupamentos são aqui analisados à parte, não apenas porque representam atividades que respondem por dimensões fundamentais da vida social contemporânea, mas também porque cada qual representa parcela muito significativa do mercado de trabalho brasileiro. Outra especificidade desses grupamentos diz respeito ao fato de que a relação de seus profissionais (professores, médicos ou psicólogos) não se restringe exclusivamente a um ou outro daqueles dois ecossistemas considerados nos casos anteriores, pois muitas vezes eles alternam atividades presenciais e virtuais, ora atuando na lógica do *location-based* (quando usam as plataformas apenas para contatar os clientes, agendar atividades *in loco* e eventualmente receber seus pagamentos), ora na lógica do ecossistema *on-line web-based* (quando tudo se processa por meio telemático).

Isso posto, iniciamos pelos trabalhadores em plataformas digitais do setor de educação. Desde logo, cabem alguns esclarecimentos: 1) estamos aqui considerando apenas aqueles profissionais que atuam propriamente como professores (exclusive auxiliares, supervisores, coordenadores etc.) e que provavelmente podem ser caracterizados como professores avulsos ou particulares; 2) há certamente um número muito maior de professores que, em especial durante os meses de pandemia, ministraram suas aulas de forma virtual ou mesmo que já vinham trabalhando em cursos EAD e que se apoiam em ferramentas telemáticas (Zoom, Google Meet, Microsoft Teams, Moodle, entre outras), mas aqui restringimos nossa análise àqueles professores cuja relação com os alunos é organizada diretamente pela plataforma, sem a intermediação de uma instituição de ensino – portanto, sem subordinação a outras instâncias (Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação, Plano Nacional de Educação, entre outros).

Feitas essas ressalvas, cabe observar que o conjunto de profissionais que aqui foi acompanhado correspondia em agosto de 2021 a aproximadamente 13, 4 mil pessoas, isto é, pouco menos que 1% do total de trabalhadores

sob controle das plataformas digitais (ver Tabela 1) e ainda uma fração muito pouco significativa se comparada aos 4,3 milhões de professores que atuavam no Brasil no segundo trimestre de 2021 de acordo com a estimativa da PNAD Contínua. Contudo, mais do que a magnitude desse grupamento profissional, merece atenção o comportamento das tendências reveladas em cada uma das três plataformas digitais de maior expressão no Brasil atualmente (ver Gráfico 7). Ao longo do ano de 2021, percebe-se que, ao menos pelo comportamento do volume de professores ativos nessas plataformas, houve alguma correlação positiva entre a dinâmica da pandemia e a quantidade de profissionais da educação trabalhando sob controle das plataformas. De fato, por um lado elevou-se o contingente de professores nessas plataformas nos momentos de maior gravidade da pandemia e, por outro, constatou-se uma certa reversão desses números nos meses seguintes, quando o quadro de contaminação por Covid-19 melhorou e foram abrandadas as medidas que restringiam a circulação de pessoas.

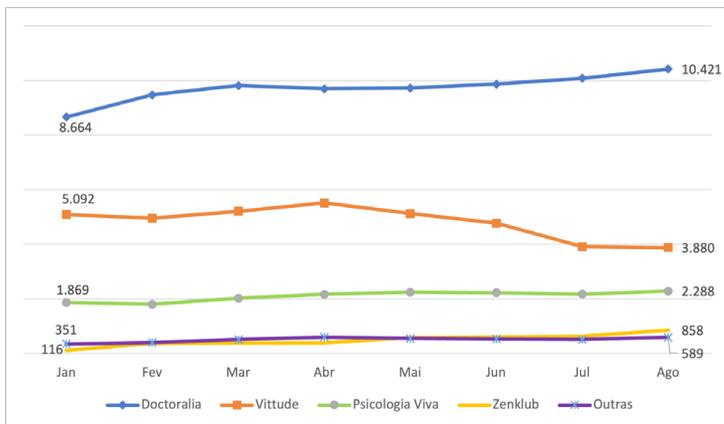
GRÁFICO 7 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO ESTIMADO DE TRABALHADORES NO GRUPAMENTO DO SETOR DE EDUCAÇÃO (MÉDIA MÓVEL TRIMESTRAL – ANO DE 2021)



FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Além disso, os dados permitem concluir também que esse grupamento de atividade se configura como bastante concentrado em três plataformas, duas estrangeiras (Udemty e Superprof) e uma brasileira (Profes), que, juntas, responderam por cerca de 90% do total de profissionais do grupamento.

GRÁFICO 8 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO ESTIMADO DE TRABALHADORES NO GRUPAMENTO DO SETOR DE SAÚDE (MÉDIA MÓVEL TRIMESTRAL - ANO DE 2021)



FONTE: Similarweb. Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Já em relação aos trabalhadores sob controle das plataformas digitais que atuam no setor de saúde – fundamentalmente médicos e psicólogos –, a análise de tráfego de dados da web nos permitiu identificar que no trimestre encerrado em agosto de 2021 existiam cerca de 18 mil desses profissionais em plataformas dedicadas ao atendimento médico ou psicológico. Desse montante, mais de 97% se distribuíam em quatro plataformas principais, sendo a mais importante delas a Doctoralia, com pouco mais de 10 mil trabalhadores (57% do grupamento) (ver Gráfico 8).

Vale notar que, a se tomarem as tendências relevadas pelas plataformas de saúde em tela, diferentemente do grupamento de educação, neste caso o controle da pandemia e o abandono das políticas de distanciamento social não impactaram negativamente as atividades de médicos e psicólogos junto às plataformas. Pelo contrário, com exceção da plataforma Vittude, as trajetórias permitem inferir que essas práticas seguiram avançando ao longo do período analisado.

1.3.5 CONSIDERAÇÕES GERAIS

A partir das estimativas apuradas por meio da ferramenta de análise de dados da *web* utilizada (Similarweb) e a despeito das limitações inerentes ao uso dessa metodologia e da opacidade das fronteiras entre o trabalho controlado pelas plataformas e o trabalho que apenas faz uso das tecnologias digitais, foi possível identificar neste estudo algumas características e particularidades importantes e até certo ponto desconhecidas sobre o mercado de trabalho sob controle das plataformas digitais no Brasil. São elas:

(1) A magnitude desse mercado de trabalho é atualmente de aproximadamente 1,5 milhão de pessoas (1.461.887 pessoas na média mensal do trimestre encerrado em agosto de 2021), número um tanto mais modesto do que o encontrado em outros estudos dedicados ao tema e que se baseiam em metodologias distintas da que aqui foi empregada. Comparando esse montante aos dados do mercado de trabalho divulgados pela PNAD Contínua divulgada em setembro de 2021 (relativa à média móvel do trimestre encerrado em julho), pode-se estimar que o conjunto de trabalhadores sob controle das plataformas digitais representa aproximadamente 1,6% do total de trabalhadores ocupados no país (média mensal de 89,042 milhões de pessoas naquele trimestre). Se assim for, e tomando por base estudo recente da OIT sobre o assunto, pode-se dizer que o caso brasileiro se aproxima da taxa que era encontrada, por exemplo, nos EUA em 2016 (1,1%) e é bem inferior à encontrada nos países da União Europeia;

(2) As ocupações do setor dos transportes (motoristas de passageiros, entregadores e frentistas) constituem a enorme maioria do mercado de trabalho sob controle das plataformas no Brasil (90%), seguidas por trabalhadores mais qualificados que, de uma forma geral, já atuavam como profissionais liberais ou profissionais autônomos (médicos, psicólogos, redatores, analistas de sistema, programadores de computação, professores particulares, entre outros);

(3) Analisando o número de plataformas e a distribuição de trabalhadores entre os dois ecossistemas empregados no presente estudo – *location-based* e *on-line web-based* – pudemos identificar que, embora se manifeste como tendência geral uma forte concentração do mercado em poucas empresas, em cada um dos ramos ou grupamentos de atividade, no ecossistema *location-based* essa tendência é bem mais acentuada, revelando uma estreita relação entre a conquista dos territórios e a monopolização da clientela. Já entre as empresas que concorrem nos mesmos ramos ou grupamentos do ecossistema *on-line web-based*, para as quais a delimitação geográfica é de pouca relevância, percebe-se que não há ocorrência de barreiras de ingresso mais difíceis de serem vencidas, o que permite um número maior de empresas concorrentes, frequentemente situadas fora do território nacional;

(4) O grupamento de microtrabalho, que tem ganhado destaque na bibliografia internacional e que tem crescido de forma mais intensa nas economias avançadas, a despeito de ser o segmento mais diretamente vinculado às demandas de desenvolvimento e operação das grandes corporações internacionais de TI, é ainda bastante incipiente no Brasil, representando apenas 2% dos trabalhadores sob controle das plataformas digitais no país;

(5) A relativa aderência dos resultados aqui encontrados – notadamente em relação aos trabalhadores do setor de transportes – em relação às estimativas informadas pelas pesquisas amostrais da PNAD Contínua e da PNAD Covid-19 permite inferir que tanto essas quanto a metodologia aqui aplicada (análise de tráfego de dados da *web* por meio da ferramenta desenvolvida pela empresa Similarweb) são consistentes, se não para destacar números absolutamente precisos a respeito dos trabalhadores que atuam em cada plataforma ou grupamento, ao menos para conhecer a magnitude real desses segmentos do mercado de trabalho circunscrito às plataformas digitais.

2 PERFIS E TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS

Ludmila Costhek Abílio

Neste capítulo são apresentados os resultados da análise das entrevistas em profundidade realizadas com trabalhadores por plataformas digitais. Com o objetivo de traçar os perfis sócio-ocupacionais desses trabalhadores, diferentes elementos, discutidos a seguir, compuseram a formulação de perguntas e questões aprofundadas ao longo das entrevistas. A análise das entrevistas é também comparada com o resultado da aplicação de questionário com 492 respondentes, cujos resultados podem ser conferidos no Apêndice C deste livro.

2.1 AS PLATAFORMAS DIGITAIS E AS TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS DO MUNDO DO TRABALHO

As plataformas digitais hoje materializam uma série de transformações do mundo do trabalho que trazem desafios para sua própria definição. A princípio, a plataforma aparece como um meio tecnológico que possibilita a mediação e organização de relações de trabalho, dentre muitas outras possibilidades e atividades. Entretanto, pode ser compreendida em um sentido mais amplo e complexo, como infraestrutura digital (VAN DIJCK; POELL; WAAL, 2018) que envolve arquiteturas computacionais, política e culturalmente determinadas. Mais do que simples meios técnicos, incidem na estruturação (pública e privada) da mobilidade urbana, da saúde, da educação, do trabalho em geral, e, ao mesmo tempo que hospedam interações sociais, também as produzem e reproduzem. Essa produção/reprodução envolve diferentes atores, mercado, governo, sociedade civil. Envolve as definições socialmente definidas – conflituosas e em permanente movimento – de privacidade, segurança, justiça, controle, entre outros elementos. Envolve a extração, produção, circulação e monetização dos dados (POELL; NIEBORG; VAN DIJCK, 2019).¹ Nesse sentido, a definição de plataforma digital de trabalho aqui engloba meios técnicos, mas, muito mais do que isso, novas configurações das empresas, novos tipos de controle e subordinação do trabalho, novos modos de terceirização do trabalho – que operam em nível global –, regulações do trabalho, além dos contextos nacionais onde se inserem.

Essa definição ampla traz complexidades, uma vez que, da perspectiva aqui apresentada, as plataformas são então compreendidas como catalisadoras de processos em curso no mundo do trabalho, que envolvem políticas

¹ “Portanto, nós definimos as plataformas como infraestruturas digitais (re)programáveis que facilitam e moldam interações personalizadas entre usuários finais e complementadores, organizados por meio da coleta sistematizada, processamento algorítmico, monetização e circulação de dados” (POELL; NIEBORG; DIJCK, 2019, não p. Tradução literal.)

neoliberais, financeirização e sua relação com a exploração do trabalho, novos modos de subjetivação associados ao empreendedorismo, a globalização de cadeias produtivas, entre outros elementos. Nesse sentido, o olhar para as plataformas digitais envolve desafios da categorização de transformações e permanências do mundo do trabalho que as ultrapassam, mas que são alimentados por elas – ou seja, trata-se da compreensão das plataformas como solo fértil para as tendências contemporâneas do mundo do trabalho.

Por essa perspectiva, a definição de uberização do trabalho como “uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho” (ABÍLIO, 2017), possibilita olhar para o papel catalisador e inovador das plataformas, mas no diálogo com os processos que envolvem há décadas a flexibilização, a precarização e a degradação do trabalho. A uberização ganha visibilidade com a atuação da empresa Uber, entre outras empresas que atuam por meio de plataformas digitais. Mas, embora a própria origem do termo esteja ligada à empresa, o fenômeno da uberização não se inicia com ela, e nem está exclusivamente atrelado às plataformas. Trata-se, essencialmente, da consolidação da condição de trabalhadores que não contam com direitos e garantias mínimas sobre seu trabalho, além de sofrerem a transferência crescente de riscos e custos do trabalho. A uberização tem em seu cerne a consolidação de trabalhadores sob demanda, que estão disponíveis para o trabalho, mas só são utilizados e remunerados de acordo com as determinações das empresas (ABÍLIO, 2017, 2020).

Portanto, a possibilidade do gerenciamento centralizado de multidões de trabalhadores uberizados é resultado de décadas de processos que envolvem novas regulações do trabalho, que operam a retirada de garantias e direitos para os trabalhadores e incidem especialmente na eliminação de limites e definições sobre a jornada de trabalho, garantias e regulações sobre remuneração, assim como a legalização ou informalização da transferência de custos e riscos do trabalho.

Essa consolidação da condição de um trabalhador sob demanda hoje opera como tendência que permeia o mundo do trabalho, na eliminação bem-sucedida das redes de proteção social do trabalho. No Brasil, a chamada “PJtização” e, mais recentemente, a “MEIcização” do trabalho podem ser associadas a essa tendência, assim como as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, especialmente a criação da figura do trabalho intermitente, pela qual instituiu-se um trabalhador formalizado que, entretanto, vive como um trabalhador sob demanda (KREIN; SANTOS; GIMENEZ, 2018). No debate internacional, em relação às plataformas digitais, a figura do trabalho sob demanda vem sendo identificada por diferentes perspectivas não diretamente associadas à definição de uberização – tal como em De Stefano (2016) e Berg (2016), assim como as focadas nas formas de remuneração por peça (LEHDONVIRTA, 2018). A remuneração por peça torna-se elemento fundamental das plataformas

digitais de trabalho, instituindo a condição de trabalhadores que passam a ser remunerados estritamente pelo que produzem, a despeito de estarem disponíveis para o trabalho. Arcam, então, com todo o tempo não produtivo do trabalho. Por essa perspectiva, as plataformas catalisam a despadroneização da jornada de trabalho (GIBB, 2017; KREIN; ABÍLIO; BORSARI, 2021), a transferência de poros do trabalho para o trabalhador, o rebaixamento do valor da força de trabalho; na vida do trabalhador esses elementos se traduzem em cenários de incerteza e insegurança sobre sua própria reprodução social (ABÍLIO, 2020).

Entra em jogo também a fragmentação do trabalho, que passa a ser definido por meio de tarefas precificadas ou, ainda, de microtarefas, ofertadas sob demanda. Assistimos nos últimos anos à centralidade das empresas-plataforma na fragmentação organizada e centralizada do trabalho – como na figura dos repositores de supermercado, dos trabalhadores invisibilizados do microtrabalho ligado à alimentação e à produção da inteligência artificial (CASILLI, 2019). Além disso, as plataformas promovem processos de informalização de atividades antes reguladas ou parcialmente reguladas – como o trabalho dos motoboys –, mas também geram novas condições da informalidade por dentro do trabalho informal, com informais que passam a estar subordinados de novas formas – por exemplo, as diaristas da plataforma Parafuzo. Também promovem novas condições para trabalhadores que se reconhecem como autônomos e por conta própria, como trabalhadores que já atuavam como autônomos e hoje estão vinculados ao GetNinjas, Superprof, Psicologia Viva, Appen, entre outras. E para complexificar ainda mais, as plataformas também têm papel ativo na criação de novas ocupações – em geral precárias e degradadas –, como o engendramento do fenômeno mundial do exército de milhões de motoristas da Uber e os executores de microtarefas ligadas à inteligência artificial.

O trabalho sob demanda informalizado se realiza de diferentes formas via plataformas digitais. Há um exercício na literatura de categorização de diferentes tipos de plataformas, que envolvem diferentes formas de organização do trabalho. O elemento central que tece essas definições talvez seja o grau de desprendimento de determinações espaciais/possibilidade de subordinação em nível global na formação e gerenciamento desse exército de enormes contingentes de trabalhadores informais. O termo *geographically tethered*, utilizado Woodcock e Graham (2020), expressa bem a ideia de um lastro territorializado da organização do trabalho, em contraposição ao que seria o *cloudwork*. Simplificadamente, o primeiro se refere ao trabalho que “precisa acontecer num tempo e lugar específico” (WOODCOCK; GRAHAM, 2020, p. 56). Sem desconsiderar que o trabalho é sempre espacialmente determinado, os autores recorrem à definição de *cloudwork* para uma organização do trabalho que se livra de várias determinações socioespaciais e temporais. Para os autores, o *cloudwork* envolve dois tipos de trabalho: o trabalho autônomo *on-line* e as microtarefas – “*on-line freelancing and microwork*” (WOODCOCK; GRAHAM, 2020, p. 59). Nesta pesquisa adotou-

se a distinção entre *on-line web-based* e *location-based* como forma de categorizar esses dois tipos de organização do trabalho plataformizado.

O trabalho sob controle de plataformas envolve ainda modos de subjetivação (DEJOURS, 1999; DARDOT; LAVAL, 2016) forjados nos processos de flexibilização do trabalho, e que envolvem a transferência subordinada de parte do gerenciamento para os próprios trabalhadores, no que podemos também definir como autogerenciamento subordinado (ABÍLIO, 2019). A perda de regulações claras corre junto com a responsabilização do trabalhador pelo gerenciamento de seu próprio tempo de trabalho, além da transferência de custos associados aos instrumentos de trabalho (que podem envolver carros, motos, combustível, computadores, por exemplo, e custos menos contabilizáveis, como a infraestrutura para o trabalho – que pode ser a casa do próprio trabalhador, água, luz, alimentação, entre outros). Desponta a figura do “chefe de si mesmo”, que em realidade materializa uma série de eliminações das proteções associadas ao trabalho. Esses modos de subjetivação trazem desafios à compreensão e às críticas à exploração do trabalho, uma vez que o engajamento do trabalhador é elemento central nessas relações de trabalho. Em outras palavras, a adesão a um trabalho não regulado e socialmente desprotegido pode ou não ser compreendida como defesa/desimportância para o trabalhador sobre os direitos e limites do trabalho.

As plataformas digitais de trabalho também têm de ser compreendidas no bojo dos processos de oligopolização de empresas que conseguem dominar seus setores de atuação – exemplo contundente é o do setor de *delivery*, profundamente reconfigurado após alguns anos de atuação das empresas-plataforma. Em cidades como São Paulo, as empresas terceirizadas “clássicas” em poucos anos dão lugar à atuação oligopolista de um pequeno número de empresas-plataforma, que passam a controlar o trabalho de centenas de milhares de trabalhadores. Esse é um campo ainda pouco desvendado pelos estudos do trabalho, que demanda a compreensão dos novos modelos das empresas, que correm diretamente associados à externalização do trabalho, fundos de investimento e à financeirização.

Tendo em vista esses elementos, as entrevistas tiveram como alguns de seus elementos-guia as questões e focos expostos no Quadro 1.

QUADRO 1 – ELEMENTOS-GUIA PARA A CONDUÇÃO DE ENTREVISTAS COM TRABALHADORES

Questão /Elemento	Ações /Foco da pesquisa qualitativa
A distinção <i>web-based/ location-based</i>	Entrevistas com trabalhadores das duas categorias. Mapeamento dos instrumentos e custos envolvidos nos diferentes tipos de trabalho, busca por especificidades/generalidades de cada categoria. Investigação sobre como operam as determinações socioespaciais na organização e gerenciamento do trabalho.
Trabalho sob demanda	Investigação sobre como e se esta condição é vivenciada pelos trabalhadores. Análise da novidade/normalidade dessa condição à luz das trajetórias ocupacionais. Investigação sobre a combinação dessa condição com outras condições e atividades remuneradas. Compreensão dos seus impactos na vida do trabalhador e em suas condições de saúde e segurança.
Remuneração por peça/Outras formas de remuneração	Compreensão de como é feita a remuneração do trabalhador, como ele compreende o cálculo, custos, riscos e benefícios das formas de precificação e remuneração colocadas pelas plataformas.
Fragmentação do trabalho	Investigação sobre os tipos de trabalho/atividades realizados, mapeamento de mudanças em relação à forma como o trabalho era realizado anteriormente. Análise do cotidiano do trabalhador para compreensão da constituição da atividade e sua execução.
Jornada de trabalho/remuneração	Mapeamento da duração da jornada de trabalho em plataformas. Percepções do trabalhador sobre o que é e não é tempo de trabalho. Investigação sobre a relação entre tempo de trabalho e remuneração/custos do trabalhador.

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

2.2 OS DESAFIOS DA DATAFICAÇÃO E GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO DO TRABALHO

As empresas que atuam com trabalhadores uberizados controlados por meio de plataformas digitais contam com meios técnico-políticos para uma utilização extremamente racionalizada da força de trabalho. O enfoque, entretanto, deve pôr menos fichas na tecnologia e mais nos *processos de informalização* (ABÍLIO, 2020) do trabalho, que envolvem não apenas o trabalho informal como elemento importante das plataformas, mas também a perda de regras estáveis, publicamente definidas, legalmente reguladas das determinações e do gerenciamento do trabalho. Trata-se do obscurecimento e até mesmo impossibilidade de mapear e discernir as regras que definem como o trabalho é distribuído, precificado. O gerenciamento envolve critérios de avaliação obscuros, que, entretanto, irão operar na definição do acesso ao trabalho; envolve variação no valor do trabalho, com instrumentos como as bonificações e mecanismos pouco decifráveis da determinação da remuneração por tarefa; envolve critérios pouco reconhecíveis de penalização/estímulo sobre a produtividade do trabalhador, tais como os bloqueios temporários, desligamentos permanentes, além dos chamados “bloqueios brancos”, que não estão explícitos mas são onipresentes na experiência dos trabalhadores.

A informalização das regras tem impactos profundos sobre as condições de trabalho, uma vez que estas irão determinar não só os ganhos cotidianos, mas o tempo de trabalho necessário para alcançar os ganhos definidos pelo trabalhador. Trabalhadores estabelecem para si metas cotidianas de remuneração que garantam sua sobrevivência, mas os meios para alcançar tais metas estão nas mãos das empresas. Na prática, trabalhadores encontram-se disponíveis ao trabalho, estando subordinados a critérios de distribuição obscuros ou informalizados, expostos a variações no valor do trabalho; podem ser penalizados de forma mais ou menos clara pela recusa de trabalho. Tudo isso se desdobra na determinação do tempo de trabalho necessário para garantia de sua remuneração – um tempo que pode envolver tanto a realização efetiva de trabalho quanto a busca/espera por ele.

A informalização realiza-se de forma ainda mais complexa e profunda por meio do gerenciamento algorítmico, na medida em que as empresas hoje contam com meios técnicos para apreender uma enorme gama de variáveis que possibilitam o uso racionalizado dessa força de trabalho utilizada sob demanda. As regras tornam-se ainda mais difíceis de serem mapeadas ou reconhecidas, numa aparente aleatoriedade e neutralidade algorítmica (GILLESPIE, 2014). O que está em jogo é a programação humanamente realizada das regras que operarão no gerenciamento do trabalho. Uma programação que conta com a possibilidade de vigiar e mapear a atividade individual e coletiva de centenas de milhares de trabalhadores e também a atividade do lado da demanda. Meios automatizados operarão no encontro entre oferta e procura de forma a garantir o uso racionalizado e rebaixado da força de trabalho.

² No original: "Datafication is not just the making of information, which, in one sense, human beings have been doing since the creation of symbols and writing. Rather, datafication is a contemporary phenomenon which refers to the quantification of human life through digital information, very often for economic value. This process has major social consequences. Disciplines such as political economy, critical data studies, software studies, legal theory, and – more recently – decolonial theory, have considered different aspects of those consequences to be important. Fundamental to all such approaches is the analysis of the intersection of power and knowledge".

Esse gerenciamento envolve a dataficação do trabalho. A dataficação se refere “não apenas à produção da informação [...] trata-se de um fenômeno contemporâneo relacionado à quantificação da vida humana através da informação digital, em geral, voltada para um valor econômico [...]. O fundamental para as diferentes abordagens é a análise da intersecção entre poder e conhecimento”² (MEJIAS; COULDRY, 2019, tradução nossa). Seguindo ainda com os autores, “a dataficação combina dois processos: a transformação da vida humana em dados através de processos de quantificação e geração de diferentes tipos de valor por meio dos dados”³ (MEJIAS; COULDRY, 2019, tradução nossa). Essa perspectiva nos leva à discussão mais ampla proposta por Shoshana Zuboff (2018), na definição de capitalismo de vigilância. Trata-se da possibilidade de tornar – de forma obscura e nem mesmo contratualizada – a agência humana em dados. Esses dados são extraídos, processados e utilizados de formas obscuras, e contam com uma assimetria hoje muito bem-sucedida entre empresas e cidadãos no que se refere ao direito à privacidade. Em outras palavras, empresas garantem seu direito à privacidade, mantendo o sigilo, falta de transparência e obscuridade sobre como extraem e utilizam dados dos cidadãos usuários. Para o lado dos cidadãos, trata-se da apropriação não acordada de sua vida cotidiana, em diversas esferas (ZUBOFF, 2018). A dataficação opera nas indistincões entre vigilância, controle e consumo, envolvendo temas centrais na contemporaneidade, como a indústria de fake news, comportamentos eleitorais e as formas atuais da valorização e acumulação.

³ No original: “Put in another way, datafication combines two processes: the transformation of human life into data through processes of quantification, and the generation of different kinds of value from data”

O Quadro 2 destaca os elementos-guia que balizaram as entrevistas.

QUADRO 2 – ELEMENTOS-GUIAS PARA A CONDUÇÃO DE ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE COM TRABALHADORES

Questão/Elemento	Ação/Foco da pesquisa
Sistemas de avaliação	Investigação sobre os sistemas de avaliação das plataformas a partir da experiência e percepção dos trabalhadores. Análise do impacto das avaliações na distribuição e remuneração do trabalho. Análise do impacto das avaliações na saúde do trabalhador.
Penalizações	Mapeamento dos tipos de bloqueio e desligamentos. Investigação de como operam na produtividade e engajamento do trabalhador. Investigação das percepções dos trabalhadores sobre as punições.
Gerenciamento algorítmico	Investigação sobre como o trabalhador entende as regras, se há exercícios para decifrá-las ou se são conhecidas, análise sobre as ações das empresas na geração de cenários de insegurança e incerteza.
Gerenciamento do trabalhador	Investigação sobre como o trabalhador realiza seu trabalho, como administra o tempo de trabalho, remuneração, custos do trabalho. Verificação de sua percepção sobre esse gerenciamento, demandas por regulação, garantias, direitos associados ao trabalho. Investigação sobre como é definida a jornada de trabalho, qual sua extensão, quantos dias da semana. Análise das estratégias e decisões do trabalhador e das regras e definições das empresas e seus impactos na jornada de trabalho.

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

2.3 AS PLATAFORMAS NO CONTEXTO BRASILEIRO

O trabalho sob controle de plataformas vem sendo comumente associado à definição de *gig economy*. Nos países do Norte, esta é comumente associada com processos que vão transformando e se utilizando do trabalho temporário, precário e instável.⁴ A definição do termo *gig* pode estar associada aos bicos, trabalhos esporádicos, temporários, nomeando alguns dos processos de precarização do trabalho em países do Norte. A importação do termo para a realidade brasileira é problemática, pois obscurece a realidade na qual a atuação das plataformas aterrissa.

Globalmente, as plataformas de trabalho vêm se firmando como promotoras da informalidade; apesar de ainda terem pequena participação nas economias nacionais, apresentam crescimento acelerado (HUWS *et al.*, 2017). Como dito anteriormente, promovem a informalização de postos de trabalho antes formais, subordinam trabalhadores que já eram informais, assim como criam ocupações que já nascem informalizadas. Mas a informalidade que promovem tem elementos novos, uma vez que corre junto com a monopolização das empresas e com meios técnicos que se materializam no gerenciamento algorítmico do trabalho. De forma que o controle é altamente centralizado e opera sobre exércitos de centenas de milhares de trabalhadores informais concentrados e ao mesmo tempo dispersos.

No cenário brasileiro, a informalidade no encontro com o trabalho por plataformas ganha novos contornos, desafiando categorias de análise historicamente bem estabelecidas. O estatuto legal dos trabalhadores encontra-se em disputa pelo mundo, com recentes aberturas para

⁴ “The ‘gig’ in the term ‘gig economy’ refers back to the short-term arrangements typical of a musical event [...] The tasks that underpin the *gig economy* are also typically short, temporary, precarious and unpredictable, and gaining access to more of them depends on good performance and reputation [...] What the term ‘*gig economy*’ captures is an economic transformation in which work in many sectors is becoming temporary, unstable and patchworked” (WOODCOCK; GRAHAM, 2020, p. 9-10)

o reconhecimento da subordinação e responsabilização das empresas. Entretanto, este é um terreno arenoso e conflituoso, especialmente no desigual e precário mundo do trabalho brasileiro.

No bojo das recentes transformações do trabalho e de suas regulações nos últimos quarenta anos, a definição da informalidade se desloca de sua associação histórica à pobreza, ou das margens do desenvolvimento capitalista. Essas associações nunca foram consensuais ou estáveis e já fortemente criticadas, como pela abordagem de Francisco de Oliveira (2003), que, nos anos 70, trazia a informalidade para o centro da análise do desenvolvimento brasileiro, compreendendo-a como meio de transferência para os trabalhadores de custos de sua própria reprodução social e de rebaixamento do valor da força de trabalho. Nesse caminho analítico, a informalidade é compreendida como elemento central da exploração do trabalho e da acumulação capitalista na periferia. A partir dos anos 1980, no contexto das políticas neoliberais, financeirização e globalização, as análises da globalização das cadeias produtivas evidenciam:

- 1) A globalização vista por “baixo” (PORTES, 1996), que evidencia a profunda imbricação entre economia formal e informal nos circuitos globais da acumulação (PORTES; CASTELLS; BENTON, 1989; SASSEN, 1989; BONACICH; APPELBAUM, 2000);
- 2) A participação do trabalho informal em vários dos nós de diversas cadeias produtivas (BONACICH; APPELBAUM, 2000; PORTES; CASTELLS; BENTON, 1989);
- 3) A relação entre globalização, financeirização – e a formação dos centros financeiros – e trabalho precário (SASSEN, 1998).

Portanto, torna-se cada vez mais incontestável que a economia informal integra os rearranjos produtivos globais, distante da concepção do resquício ou margem do desenvolvimento. Para complexificar a sua definição, a flexibilização do trabalho incorpora elementos historicamente associados ao par pobreza/informalidade em trabalhos de alta qualificação e rendimento, possibilitando pensar numa nova informalidade (LIMA; BEZERRA, 2002) e nos *processos de informalidade* que vão atravessando as relações de trabalho (CACCIAMALI, 2000). Por fim, as regulações recentes – tais como as promovidas pela Reforma Trabalhista no Brasil – evidenciam que não só a informalidade não é marginal como se firma cada vez mais como regra e tendência para as relações de trabalho sob a égide do neoliberalismo. A categoria emprego formal vai se reconfigurando e se aproximando cada vez mais dos elementos que constituíam seu par oposto – o trabalho informal (KREIN; SANTOS; GIMENEZ, 2018).

Ao promover um novo tipo de centralização do controle via trabalho informal, as plataformas digitais inserem-se nas tendências à informalização do trabalho. A crítica a esse movimento requer, portanto, um olhar atento às reconfigurações e

redefinições da própria categoria emprego e aos *processos de informalização* (ABÍLIO, 2020) que vão permeando o gerenciamento do trabalho tanto no emprego formal quanto na informalidade.

Quando aterrissamos nas especificidades do mundo do trabalho brasileiro, o lugar e o papel de plataformas de trabalho não são de fácil definição. Ao mesmo tempo que as plataformas apresentam novidades como o gerenciamento algorítmico, também se frutificam na relação com elementos historicamente estruturantes do mercado de trabalho. Termos como precarização e flexibilização do trabalho desafiam a construção analítica desde a periferia, visto que mercados de trabalho como o brasileiro se formam e permanecem assentados nos baixos índices de formalização, alta rotatividade do emprego formal, predominância dos trabalhos de baixa qualificação e rendimento, diversos tipos de informalidade. Distantes do par explicativo formal/informal, as trajetórias de vida dos trabalhadores não são lineares, envolvem diferentes ocupações, o trânsito pelo trabalho formal e informal, empreendimentos familiares, bicos, trabalhos que não são reconhecidos como trabalho (TELLES, 2006; CARDOSO, 2013; ABÍLIO, 2014, 2020; LEEDS; LEEDS, 1977). O trabalho por plataformas tem de ser compreendido dentro desse contexto, o que envolve, por um lado, um conhecimento de perto da experiência e percepções dos trabalhadores e, por outro, estudos sobre a apropriação, pelas empresas, de elementos que constituem esses modos de vida e passam a ser controlados de forma centralizada (ABÍLIO, 2020).

Olhar para a trajetória de vida dos trabalhadores permite compreender sua relação com o emprego formal, suas formas de subjetivação que se tecem na relação com a precariedade e a instabilidade permanente, os sentidos e significados que o trabalho por plataformas assume, por vezes muito distantes das referências analíticas dos estudos do trabalho. É preciso ainda ter em conta que trabalhadores de diferentes perfis socioeconômicos hoje aderem às plataformas. A análise qualitativa do trabalho por plataformas permite investigar como esse tipo de trabalho se insere de formas gerais e específicas em diferentes trajetórias ocupacionais. Baseando-nos num jogo de escalas de análise (REVEL, 1998), é possível ampliar a análise da vida de cada trabalhador para os contextos que tecem sua trajetória. Assim, a experiência e relatos dos entrevistados permitem enxergar como o trabalho sob controle de plataformas aterrissa nos solos brasileiros e se desenvolve, de acordo com diferentes situações sociais.

Os fortes e persistentes resquícios das teorias da marginalidade podem levar ao perigo da compreensão do trabalho sob controle de plataformas como um novo tipo de gestão do desemprego e geração de “bicos” para trabalhadores excluídos do mercado de trabalho. O estudo das trajetórias e experiências dos trabalhadores possibilita complexificar essa análise, desvendando diferentes situações ocupacionais envolvidas no trabalho sob controle de plataformas.

Na relação entre desemprego, emprego formal, informalidade e trabalho sob controle de plataformas, desenham-se as seguintes questões listadas no Quadro 3.

QUADRO 3 – QUESTÕES A SEREM INVESTIGADAS A PARTIR DAS TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS

1) O trabalho sob controle de plataformas tem sido comumente associado a um novo tipo de gestão do desemprego, promovendo uma inserção precária e supostamente temporária dos trabalhadores. A partir das entrevistas, essa perspectiva se sustenta?
2) Os trabalhadores sob controle de plataformas experienciam o trabalho como bico, trabalho esporádico/temporário?
3) Os trabalhadores sob controle de plataformas estavam em sua maioria desempregados? Qual era sua situação ocupacional quando aderiram a esse trabalho? Qual é sua atual situação ocupacional?

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

2.4 ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE: METODOLOGIA

As entrevistas em profundidade e sua análise foram guiadas por um roteiro de questões abertas. O roteiro foi estruturado em sete blocos, orientados pelos elementos elencados nas sessões acima. A metodologia apoiou-se no estudo de trajetórias de vida como instrumento para mapear a inserção do trabalho por plataforma em diferentes situações sócio-ocupacionais. O cerne das entrevistas consistiu no mapeamento e análise das trajetórias e da experiência e percepção dos trabalhadores sobre o trabalho por plataforma. Considerou-se que essa experiência envolve centralmente: situação socioeconômica do trabalhador e de sua família; condições de trabalho – incluídas aí saúde e segurança; saberes e competências; custos do trabalho; percepções e ações políticas; horizontes do trabalhador. Também se buscou, a partir da percepção e vivência do trabalhador, decifrar como opera o controle e gerenciamento das plataformas sobre os trabalhadores.

Desta forma, os blocos foram assim definidos: 1) Dados do entrevistado (identificação, sexo, raça, estado civil, local de moradia, escolaridade); 2) Trajetória profissional (situação ocupacional atual e mapeamento da trajetória pregressa do trabalhador); 3) A prática de trabalho por plataforma (para quais trabalha ou já trabalhou, por quais motivações, processos de aprendizagem envolvidos, mudanças percebidas ao longo do tempo, descrição do cotidiano de trabalho, investimentos necessários, percepções sobre vantagens e desvantagens do trabalho; percepções sobre a imagem da empresa e suas práticas); 4) Descrição das condições objetivas de trabalho (mapeamento mais profundo sobre remuneração, tempo de trabalho, forma de organização do tempo, instrumentos de trabalho, custos do trabalho); 5) Experiência do controle do trabalho (percepções sobre formas de controle, sobre os mecanismos da distribuição de tarefas, de definição da remuneração do trabalho, avaliações, penalizações e estratégias do

trabalhador); 6) Relação com outros trabalhadores e associações coletivas e direitos (formas coletivas de organização e percepções sobre direitos e regulações); 7) Horizontes e motivações do trabalhador.

O roteiro foi utilizado tanto como guia para as entrevistas como para as pré-análises. Os pesquisadores realizaram as entrevistas individualmente ou em dupla. Foram realizadas 14 entrevistas. Os entrevistados foram escolhidos a partir de sua disposição em participar, manifesta no questionário aplicado a 492 trabalhadores (Apêndice C). A seleção contou com critérios bem abertos, tendo como definição manter o equilíbrio entre trabalhadores sob controle de plataformas de *web-based* e *location-based*.

2.5 RESULTADOS E ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

As entrevistas propiciaram um rico material, abarcando diferentes perfis socioeconômicos, diferentes situações ocupacionais, diferentes relações com as plataformas e diferentes tipos de trabalho. Também foi possível ver de perto as formas de controle das plataformas e as estratégias cotidianas dos trabalhadores. A análise a seguir busca delimitar alguns tipos sociais, como meio de pavimentar a compreensão da estruturação do trabalho das plataformas no contexto social brasileiro. São analisados os modos de controle e organização do trabalho pelas plataformas. Também são apresentadas questões relacionadas à saúde dos trabalhadores, assim como percepções políticas e horizontes.

2.5.1 Diferentes perfis socioeconômicos no trabalho por plataformas

As entrevistas apresentam uma ampla heterogeneidade de perfis socioeconômicos. Vemos então trabalhadores e trabalhadoras em diferentes situações sociais, as quais se desdobram em diferentes relações com as plataformas. Nesse sentido, é interessante pensar num duplo movimento, no que há de geral e de específico, ou ainda, em como diferentes situações sociais se relacionam e são apropriadas de uma mesma forma, mas com diferentes estratégias traçadas na relação com as plataformas. Vemos no cotidiano dos trabalhadores diferentes estratégias frente às formas de controle exercidas pelas plataformas, frente à ansiedade e à incerteza sobre a distribuição e remuneração do trabalho. Essa heterogeneidade dos perfis é composta por múltiplos elementos que não podem ser definidos de forma estática, nem pensados separadamente. A intersecção entre múltiplos fatores determina as diferentes possibilidades de acesso, permanência, rejeição e limitação frente ao trabalho por plataformas. Raça, gênero, idade, escolaridade, renda familiar, experiência profissional, situação ocupacional, situação familiar são alguns dos elementos que de saída ficam visíveis como estruturantes na experiência e percepção do trabalho, na definição

do tipo de trabalho a ser realizado, na permanência no trabalho, no grau de dependência e dedicação ao trabalho por plataformas, nos níveis de remuneração. Entretanto, a articulação entre esses elementos é múltipla e precisa ser ainda mais bem conhecida e delimitada.

Podemos traçar alguns caminhos para futuros aprofundamentos. Nosso universo de entrevistados traz uma gama de perfis que nos permite perscrutar a relação entre a heterogeneidade de perfis, a heterogeneidade das plataformas e o que há de comum entre elas. Nesse sentido, para pensar o que há de comum, a definição de uberização, tal como desenvolvida por Abílio (2017; 2020), pode ser compreendida e utilizada como uma delimitação de elementos estruturantes que permeiam hoje o trabalho subordinado a plataformas. Estariam em jogo dois elementos centrais:

- 1) A consolidação de trabalhadores como trabalhadores sob demanda, ou *trabalhadores just-in-time*;
- 2) Os *processos de informalização*, que envolvem não só a expansão do trabalho informal, mas a perda de formas estabilizáveis e reguladas dos meios de controle e gerenciamento do trabalho.

Esses elementos aterrissam então em diferentes situações sociais, fomentando exércitos de trabalhadores heterogêneos controlados de forma centralizada. Essa heterogeneidade dos trabalhadores se relacionará com as diferentes formas de controle e subordinação, com os diferentes tipos de trabalho que vão sendo plataformizados, com diferentes graus de dedicação ao trabalho e, inclusive, com as diferentes experiências subjetivas, assim como com adoecimentos mentais e psíquicos.

Nossos 14 entrevistados trabalham para diferentes plataformas, divididas entre as modalidades *web-based* e *location-based*. As *web-based* são: Appen, Profes e Superprof, Zenklub e Psicologia Viva, Lionbridge e Clickworker, Upwork e ProZ. Já as *location-based* são: GetNinjas, Uber e 99, Cornershop, Parafuzo e Anthor.

Os níveis de escolaridade variam entre ensino médio completo e pós-graduação completa. Já a idade compreendeu entre 22 e 63 anos. Foram entrevistados homens e mulheres, brancos, negros e pardos. Os trabalhadores e trabalhadoras, a despeito de seu grau de escolaridade, apresentam uma trajetória ocupacional pregressa amplamente diversificada, tendo passado por diferentes profissões, combinam diferentes ocupações, seguem caminhos que podem se distanciar de sua formação escolar e profissional.

2.5.2 Perfil dos entrevistados

O perfil dos entrevistados foi sintetizado no Quadro 4.

QUADRO 4 – PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Nome ¹ , idade, estado civil	Raça/ Cor	Escaridade	Cidade	Plataforma(s)	Trajatória ocupacional além das plataformas	Situação ocupacional
AMANDA, 45 anos, solteira	Branca	Superior completo	Santa Maria - RS	Appen	Vendedora, bolsista, festas, estagiária, radialista, assessora de imprensa.	Apenas plataformas
ARTHUR, 46 anos, divorciado	Branco	Superior completo	Marília - SP	Profes, Superprof	Estagiário, bancário, analista de crédito, professor em escola, professor particular de música e italiano.	Plataformas e professor em escola, doutorando pela CAPES
CARLOS, 38 anos, casado	Pardo	Ensino médio completo	Recife - PE	GetNinjas	Guardador e lavador de carros, balconista, pintor imobiliário, operador de caldeiras.	Pintor fora e dentro da plataforma
DANIELA, 30 anos, união estável	Branca	Ensino médio completo	Curitiba - PR	Uber, 99, Cornershop	Vendedora, balconista, auxiliar de confeitaria, repositora, atendente, operadora de caixa, recepcionista, telemarketing.	Apenas plataformas
ESTHER, 29 anos, solteira	Branca	Superior completo	Pinhais - PR	Parafuzo	Auxiliar administrativo, produção industrial, Crafty, RH, microempreendimento de massas italianas, diarista de limpeza.	Plataforma e contabilidade em um delivery
GUSTAVO 33 anos, união estável	Branco	Superior completo	Curitiba - PR	Cornershop, Uber, 99	Videocôador, instrutor de trânsito, petshop, motorista Uber, trabalhador Cornershop.	Apenas plataformas
KEIVAN, 22 anos, solteiro	Negro	Ensino médio completo	Curitiba - PR	Anthor	Menor aprendiz, jovem aprendiz, hotel, imobiliária, call center.	Apenas plataformas
LEANDRO, 31 anos, solteiro	Branco	Superior completo	São José - SC	Zenklub, Psicologia Viva	Patrulheiro de prefeitura, inspetor de qualidade, operador de caixa, auditor de supermercado, RH, professor de ensino médio, atendimento em clínica, atendimento virtual.	Apenas plataformas
FÁBIO, 22 anos, solteiro	Pardo	Superior incompleto	Goiânia - GO	Lionbridge	Primeiro trabalho pelas plataformas	Apenas plataformas
MARINA, 25 anos, solteira	Parda	Superior incompleto	Embu das Artes - SP	Superprof	Bolsista na faculdade, contrato informal como auxiliar de enfermagem em clínica veterinária, estágio obrigatório em clínica veterinária, promotora de produtos e serviços na seguradora Porto Seguro (contrato de experiência).	Apenas plataformas
NORA, 27 anos, união estável	Parda	Pós graduanda em Direito (superior completo)	Anápolis - GO	ClickWorker	Estágio no TJ, trabalhou no MP/MG (não especifica o serviço) e com vendas.	Apenas plataformas
RAUL, 40 anos	Branco	Pós-graduação em andamento	Florianópolis - SC	Lionbridge, ProZ e UpWork	Atendente McDonald's, vendedor em loja de eletrodomésticos, mecânico de aviação, gerente de loja e restaurante, cozinheiro.	Apenas plataformas
SAMANTHA, 45 anos, solteira	Branca	Especialista em comunicação (com superior completo)	Rio de Janeiro - RJ	Cornershop	Trabalhou na Rede Globo e, em seguida, em empresa própria de organização de eventos.	Apenas plataformas
SORAYA, 63 anos, solteira	--	Superior Completo	São Paulo - SP	Appen (já trabalhou para LionBridge e Mechanical Turk)	Trabalhou como jornalista (Estadão e Carta Capital) e como freelancer	Apenas plataformas

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

⁵ Para preservação de sua identidade, os nomes dos entrevistados foram trocados.

2.5.3 Caminhos para pensar os perfis das categorias *web-based* e *location-based*

A utilização das categorias *web-based* e *location-based* traz consigo a heterogeneidade de perfis em ambas. Por meio das entrevistas vemos que englobam diferentes tipos de trabalho, com diferentes graus de qualificação. Os trabalhos que se realizam dentro da categoria *web-based* podem envolver microtrabalhos – as tarefas repetitivas, fragmentadas, realizadas em segundos, conectadas ao desenvolvimento e manutenção de elementos de redes sociais, ao desenvolvimento da inteligência artificial, entre outros trabalhos que precisam ser ainda mais bem conhecidos e classificados. Entretanto, a realização desses trabalhos pode envolver treinamentos, estudo de manuais, demandando preparação e familiarização do trabalhador com as tarefas a serem desenvolvidas. A modalidade *web-based* envolve também trabalhos fragmentados mas com maior qualificação, como a tradução de anúncios, revisão de português de anúncios, avaliação de conteúdo. Envolve ainda aulas, tradução de textos, consultas terapêuticas, entre outros trabalhos qualificados. Já os entrevistados subordinados a plataformas da modalidade *location-based* desempenham, em sua maioria, atividades classificadas como de baixa qualificação e rendimento, como os trabalhos de motorista, de diarista, de pintor, de repositor de mercadorias, de realização e entregas de compras de supermercado.

Relacionando as entrevistas com os dados obtidos na aplicação de questionários (ver Apêndice C), é possível ter como hipótese que a heterogeneidade dos trabalhos *web-based* acaba por envolver trabalhadores de maior escolaridade, também com maior proporção de trabalhadores brancos em relação aos *location-based*. Entretanto, é preciso cuidado nessa afirmação, já que a pesquisa quantitativa não foi desenhada com um caráter representativo do universo de trabalhadores por plataformas no Brasil. Podemos supor, portanto, que os dados do questionário nos trazem um retrato que pode estar enviesado em diversos aspectos, inclusive o racial. Mas nesse retrato de quase 500 trabalhadores distribuídos por diferentes trabalhos, a distribuição racial e por escolaridade traz elementos importantes para a diferenciação entre *web* e *location-based*.

No questionário, dos 492 respondentes, 54,1% trabalham com plataformas *web-based* e 45,9% com *location-based*. Os respondentes se concentraram principalmente nas regiões Sul e Sudeste. Enquanto que em *location-based* 56,2% se declararam brancos, em *web-based* foram 68%. Já em relação à escolaridade, na categoria *location-based*, 32% tinham ensino médio completo e apenas 5,75% afirmaram ter pós-graduação. Já na *web-based*, 35% dos respondentes têm pós-graduação (Apêndice C).

Sua distribuição por idade é heterogênea. Apesar de o pico se concentrar na faixa até os 30 anos, não é possível dizer que os trabalhadores por plataformas desta amostra sejam tipicamente jovens. Em *location-based*, 19,3% tinham até 30 anos; já em *web-based*, eram 32%.

A definição de renda familiar per capita nos possibilita olhar para além dos rendimentos individuais, situando os ganhos do trabalhador na sua situação familiar. Quando olhamos para a renda familiar per capita dos respondentes, também é possível verificar que na categoria *location-based* há uma concentração da grande maioria dos trabalhadores (76,5%) na faixa de até 2 salários mínimos per capita, sendo que apenas 9,2% têm renda superior a 3 salários mínimos per capita. Já no *web-based*, são 33,6% que auferem mais do que 3 salários mínimos, ainda que quase 50% dos respondentes (49,4%) afirmam até 2 salários mínimo (Tabela 1).

TABELA 1 - RENDA FAMILIAR PER CAPITA POR FAIXA SALARIAL POR MODALIDADE (N=492)

Renda familiar per capita	<i>Location-based</i>	<i>Web-based</i>
Até 1 salário mínimo	35,49%	15,02%
De 1 a 2 salários mínimos	41,01%	34,39%
De 2 a 3 salários mínimos	14,29%	16,99%
Mais de 3 salários mínimos	9,2%	33,6%
Total	100%	100%

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021). Nota: ver Apêndice C.

Podemos então afirmar que dentro do universo da pesquisa quantitativa realizada – sempre lembrando que esta não é representativa do universo dos trabalhadores, sendo então um retrato específico –, os trabalhadores da modalidade *location-based* são mais negros, com menor renda familiar per capita e também com menor escolaridade em comparação com os trabalhadores *web-based*.

Em nossa amostra, os trabalhadores estavam mais concentrados nas plataformas listadas nas Tabelas 2 e 3, consideradas pelos próprios respondentes como mais importantes dentre todas as plataformas para as quais trabalhavam.

TABELA 2 - (QUESTIONÁRIO) PLATAFORMAS NA MODALIDADE WEB-BASED CONSIDERADAS MAIS IMPORTANTES PELOS RESPONDENTES

Plataforma	(%)
Appen	13,67
Lionbridge	12,86
OneForma	6,53
Workana	5,92
Zenklub	4,69
Clickworker	4,29
Superprof	4,29
Psicologia Viva	3,47
Upwork	3,27
Outras ⁶	41,02
Total geral	100,00

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021). Nota: ver Apêndice C.

TABELA 3 - (QUESTIONÁRIO) PLATAFORMAS NA MODALIDADE LOCATION-BASED CONSIDERADAS MAIS IMPORTANTES PELOS RESPONDENTES

Plataforma	(%)
Uber	13,92
iFood	11,33
99	10,34
CornerShop	9,34
Rappi	8,55
InDriver	4,97
UberEats	3,78
Loggi	3,78
Parafuzo	3,58
GetNinjas	3,38
Anthor	3,38
Outras	23,66
Total Geral	100,00

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021). Nota: ver Apêndice C.

As plataformas mais citadas na categoria *location-based* envolvem, em sua maioria, trabalhos de baixa qualificação, o que não necessariamente significa de menor remuneração em comparação aos *web-based*. Como dito, trabalhadores da categoria *web-based* também desempenham trabalhos de baixa remuneração e qualificação.

O perfil de nossos entrevistados não desvia das constatações feitas a partir da aplicação dos questionários. Nesse microuniverso das entrevistas

⁶ O alto índice na categoria "outras" nos dificulta traçar hipóteses sobre a relação entre níveis de escolaridade e os trabalhos desempenhados pelos trabalhadores *web-based*.

podemos ver a complexidade e a dificuldade de estabelecer categorias estáveis de análise. Tudo parece estar em movimento e é preciso estar atento à altíssima flexibilidade dessa forma de subordinação. Os *processos de informalização* (ABÍLIO, 2020) que elas envolvem possibilitam, então, que diferentes tipos sociais de trabalhadores sejam subordinados, inclusive em um mesmo tipo de trabalho.

O que de saída salta aos olhos é que profissionais de alta qualificação podem aderir a atividades de baixa remuneração e qualificação, de acordo com suas situações ocupacionais, e ainda, mais especialmente, nas dificuldades enfrentadas durante a pandemia. Vemos então trabalhadores com ensino superior realizando compras e entregas de supermercado, revisão de conteúdo e microtrabalhos, serviços de limpeza.

Suas trajetórias e situações têm papel determinante na forma como se relacionam e se dedicam às plataformas. Ainda, como se verá ao longo da análise, podemos encontrar profissionais de baixa qualificação que se firmaram como autônomos e conseguem ter estabilidade econômica nessa situação, vendo na plataforma uma alternativa a que recorrem em determinados momentos para geração de renda. Ou ainda os que têm outras atividades remuneradas e traçam com as plataformas uma relação de complementaridade, e não de dependência.

2.5.4 O trabalho por plataformas se insere em diferentes situações ocupacionais

Estratégias cotidianas serão traçadas de acordo com as situações sociais e os graus de dependência dos trabalhadores em relação às plataformas. Dessa forma, para alguns, o trabalho por plataformas é sua fonte única ou principal de trabalho – podendo haver aí a combinação de trabalhos para diferentes plataformas. Para outros, a plataforma pode ser experienciada como uma fonte complementar ou secundária de renda. Essa multiplicidade de situações se faz presente tanto para trabalhadores entrevistados *web-based* quanto *location-based*. A amostra proveniente dos questionários nos confirma mais amplamente essa heterogeneidade (Tabela 4).

TABELA 4 – (QUESTIONÁRIO) RESPOSTA À QUESTÃO: O TRABALHO POR PLATAFORMAS É A SUA FONTE DE RENDA PRINCIPAL?

	<i>Location-based</i>	<i>Web-based</i>
Sim, e é minha única fonte de renda	47,8%	29,7%
Sim, é minha fonte principal, mas tenho outras atividades remuneradas	26,1%	22,9%
Não, o trabalho por plataforma me oferece uma renda complementar	26,1%	47,3%
Total	100%	100%

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021). Nota: ver Apêndice C.

Dialogando ainda com os dados do questionário, vemos também nas entrevistas que a adesão às plataformas não está necessariamente associada a uma situação de desemprego. Pelo contrário, grande parte de nossos entrevistados têm outras atividades remuneradas, assim como grande parte dos respondentes do questionário. Se analisarmos os dados acima, vemos que as plataformas não são a única fonte de renda para grande parte dos trabalhadores. Mas isso não quer dizer que não haja dependência em relação a elas. Como vemos, 73,4% dos trabalhadores na modalidade *location-based* afirmam que o trabalho por plataformas é sua principal fonte de renda, assim como 52,6% da modalidade *web-based*. Tanto nas entrevistas como nos questionários, os trabalhadores *location-based* em geral parecem estar em situação de maior dependência do trabalho de plataformas do que os *web-based*. Mas é preciso ver de perto cada situação e como as plataformas aterrissam e se apropriam de diferentes cenários sociais.

Em relação à situação ocupacional pregressa e no presente, se confirmam os diferentes tipos de relação com as plataformas (Tabelas 5 e 6).

TABELA 5 – (QUESTIONÁRIO) CONDIÇÃO PREGRESSA. PERGUNTA: QUAL ERA A SUA CONDIÇÃO OCUPACIONAL QUANDO VOCÊ COMEÇOU A TRABALHAR POR PLATAFORMAS?

	<i>Location-based</i>	<i>Web-based</i>
Estava desempregado	46,5%	42,1%
Trabalhava com frequência como autônomo	11,5%	15,4%
Tinha emprego com carteira	23,9%	21,8%
Tinha emprego sem carteira	8,8%	8,6%
Tinha empreendimento próprio	5,7%	5,6%
Fazia trabalhos esporadicamente	3,5%	6,4%
Total	100%	100%

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021). Nota: ver Apêndice C.

TABELA 6 - (QUESTIONÁRIO) CONDIÇÃO ATUAL. QUAL É A SUA CONDIÇÃO OCUPACIONAL ATUALMENTE, ALÉM DO TRABALHO POR PLATAFORMAS

	<i>Location-based</i>	<i>Web-based</i>
Somente plataformas	46%	31,6%
Realizo trabalhos como autônomo	18,1%	24,8%
Tenho emprego com carteira	18,6%	22,6%
Tenho emprego sem carteira	5,3%	7,9%
Tenho empreendimento próprio	6,2%	6,8%
Realizo outros trabalhos esporadicamente	5,7%	6,4%
Total	100%	100%

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021). Nota: ver Apêndice C.

A pesquisa partiu da hipótese de que os trabalhadores, especialmente os de menor qualificação e rendimento, não têm uma trajetória estável nem pelo emprego formal, nem pelo informal (CARDOSO, 2013; ABÍLIO, 2020), mas vivenciam, em realidade, um trânsito que envolve diferentes oportunidades, redes, acessos. Isso se confirmou na pesquisa, inclusive com trabalhadores de maior qualificação. Já a assunção de que o trabalho plataformizado é essencialmente buscado como alternativa ao desemprego mostra-se bastante frágil. Nesse sentido, podemos afirmar de saída que o trabalho sob controle de plataformas não necessariamente é vivenciado como bico ou alternativa ao desemprego. As plataformas se inserem em situações ocupacionais diversas; além disso, podem ser a fonte principal de renda, podem envolver longas jornadas de trabalho, assim como a combinação com outras atividades.

Podemos, portanto, pensar em diferentes situações sociais, aqui definidas pela relação que trabalhadores estabelecem com as plataformas dentro de sua trajetória ocupacional.

A) A plataforma como alternativa ao desemprego

Encontramos trabalhadores que estavam desempregados quando aderiram às plataformas. Entretanto, a própria definição do que é desemprego varia. O caso da socióloga e jornalista Soraya, de 64 anos, demonstra que a plataforma se torna a principal fonte de rendimentos para uma trabalhadora autônoma que já não consegue se manter na sua profissão, apesar de eventualmente poder ter algum trabalho. O trabalho por plataformas torna-se nos últimos anos sua fonte de renda principal. Quando nessa situação, o trabalhador tem uma maior dependência em relação a esse tipo de trabalho, o qual vai cada vez mais se apresentando como instável e concorrido. Como ela diz, quando a Appen entrou no Brasil, “*estavam catando nego a laço*”; afirma que a encontraram num site de cadastro de perfis profissionais. Com o crescimento da oferta de trabalhadores, Soraya vê sua hora ser rebaixada e encontra cada vez mais dificuldades de receber novas tarefas. Em 2015, segundo ela, o valor da hora era de US\$ 10,5; hoje está em US\$ 3,5. Na época sua renda variava entre R\$ 3,5 mil e R\$ 4 mil. Tem atualmente renda de R\$

1,5 mil, trabalhando principalmente para a plataforma Appen. Soraya insere-se então num mundo recentemente formado, da revisão de conteúdos de sites de internet, entre outras tarefas fragmentadas que serão analisadas posteriormente. Sua situação é complexa e precária, uma vez que tem nas plataformas sua fonte de renda principal e o meio para encontrar trabalho remunerado. Fica, assim, à mercê das mudanças e variações imprimidas pelas plataformas. Sua trajetória evidencia o trabalho plataformizado como um meio informal e precário de geração de ocupação e renda para uma profissional que já não consegue uma reinserção no mercado.

Samantha, 45 anos, é pós-graduada em comunicação. Já teve empregos formais e informais em sua área. Tem há alguns anos uma empresa de organização de eventos. Com a pandemia, teve todos os seus eventos cancelados. Buscou a plataforma como uma alternativa temporária de geração de rendimento. Desempenhando uma atividade distante de sua qualificação e experiência, trabalhou na Cornershop do início de 2021 até maio do mesmo ano. Com a volta dos eventos, deixou de trabalhar por plataforma. Vê esse trabalho como um bico, quando não há outra opção. Quando trabalhou exclusivamente para a Corneshop, tinha renda de aproximadamente R\$ 350 por semana. A trajetória dessa trabalhadora nos evidencia um tipo específico de inserção do trabalho plataformizado, que se apresenta como alternativa frente não ao desemprego, mas à ausência momentânea de meios de geração de renda. É importante ainda observar a migração temporária de uma profissional qualificada para um trabalho de baixa qualificação e rendimento.

Já Daniela, motorista por aplicativos Uber e 99 – também recentemente passou a trabalhar para a Cornershop –, vem de uma longa trajetória de empregos formais, passando por diferentes ocupações, como balconista, repositora em supermercado, operadora de telemarketing, entre outras. Foi demitida do trabalho de recepcionista de uma clínica após a licença maternidade. Foi nesse contexto que buscou as plataformas; alega que o trabalho sem jornada pré-determinada possibilitou e segue possibilitando que concilie o cuidado do filho com seu trabalho e de seu marido, que trabalha como vigilante também sem ter uma jornada fixa. Em geral, trabalha no mínimo 8 horas/dia, todos os dias da semana. Tem uma renda mensal de R\$ 3,5 mil, sem descontar os custos. A situação transitória de desemprego de uma trabalhadora que passou por diferentes tipos de ocupação formalizadas culmina na adesão e engajamento ao trabalho por plataformas. Estas se estabelecem há alguns anos como principal fonte de renda. A trabalhadora vai incorporando e combinando outros trabalhos plataformizados, investe nos instrumentos do trabalho – compra e perda de um carro, aluguel de carro, nova compra de carro – conferindo uma estabilização a esses trabalhos.

B) A combinação entre emprego formal e trabalho por plataforma

Seguindo com Daniela, apesar de ter aderido a Uber e 99 em uma situação de desemprego em 2017, ao longo dos últimos anos já combinou durante meses, por duas vezes, esses trabalhos com o emprego formal de atendente de *telemarketing*. A jornada de “apenas 6 horas” desse emprego lhe garantia tempo para o trabalho por aplicativo e ainda para o cuidado de seu filho. A adesão recente à Cornershop lhe possibilita uma combinação com o trabalho de motorista. Dessa forma, Daniela encontra na ausência de jornada fixa do trabalho sob controle de plataformas a possibilidade de combinar diferentes ocupações, aliando-as com o cuidado com seu filho. Costuma trabalhar para as plataformas 8 horas/dia, 7 dias por semana. Situação semelhante é encontrada na narrativa da diarista Esther, que combina o trabalho pela plataforma Parafuzo com um emprego de atendente em um *delivery*.

O que se destaca nessas narrativas é – para além da combinação de diferentes situações ocupacionais e profissões – que o trabalho por plataformas não se apresenta como o eventual. No caso de Daniela, é o emprego que é vivenciado como passageiro e não o trabalho por plataformas. No caso de Esther, tanto o emprego no *delivery* como o trabalho plataformizado de diarista – distante também de sua área de formação (Ciências Contábeis e uma licenciatura em andamento em Matemática) – são vivenciados como esforços degradantes e necessários para a concretização de seus projetos: ter um *delivery* de massas e ser professora de matemática.

C) A combinação entre trabalho informal e trabalho por plataforma

Nenhum dos entrevistados apresentou a possível combinação entre trabalho informal e trabalho por plataformas.

D) A inserção da plataforma para trabalhadores que já eram autônomos

Para trabalhadores que já eram autônomos estabelecidos, as plataformas parecem se apresentar como um meio para captar novos clientes e/ou complementar renda. Essa inserção é encontrada em diferentes perfis socioeconômicos. Pintor imobiliário, jornalista, psicólogo, professor e diarista foram algumas das profissões encontradas, definidas por diferentes graus de escolaridade, qualificação e rendimentos. Para alguns desses trabalhadores, as plataformas vêm sendo um veículo para se firmarem como autônomos; para outros, as plataformas servem como um “escape”, como define o pintor imobiliário Carlos. Para ele, é um meio de garantir algum trabalho quando não obtém serviços diretamente com clientes. Carlos trabalha como autônomo há mais de 10 anos e nesse período combinou o trabalho com alguns empregos registrados em carteira. Em São Paulo, tinha renda líquida entre R\$ 1,5 mil e R\$ 2 mil. Durante a pandemia teve de voltar para Recife, sua cidade natal. Buscando ainda estabelecer uma nova clientela na cidade para a qual retornou há pouco, tem visto a GetNinjas como um meio necessário para encontrar trabalho.

Já Amanda, 45 anos, formada em jornalismo e radialista, após anos trabalhando como assessora de comunicação de vereadores, da Câmara e da Prefeitura, decidiu em 2019 procurar uma nova forma de realizar seu trabalho e obter remuneração. A plataforma Appen foi experienciada como um caminho satisfatório, que lhe possibilita ter remuneração e obter novos clientes. Assim como Carlos, vê nas plataformas meios para estabelecer relação de confiança com clientes para então poder prescindir dessa mediação. Conseguiu nos últimos anos estabelecer uma carteira própria de clientes, que ainda não são suficientes para que se desvincule da plataforma. Tem uma renda mensal entre R\$ 4,5 mil e R\$ 5 mil.

Daniela e Carlos consideram ainda que, ao mesmo tempo que as plataformas se tornam um veículo interessante de oferta de trabalho e de garantia de algum rendimento, também promovem o rebaixamento do valor do trabalho, por diferentes mecanismos que serão posteriormente analisados.

Arthur é músico, professor de música, de italiano e português, tem mestrado e atualmente está no doutorado em Letras. Já foi analista de crédito em algumas instituições financeiras e também proprietário de uma escola de música. Antes da pandemia, já ministrava aulas *on-line* de música, português e italiano. Atua principalmente na plataforma Profes e já trabalhou também com a Superprof. Trabalha em média 6 horas por dia nas plataformas. Divide seu tempo entre o doutorado, os alunos particulares e aqueles obtidos pelas plataformas. O trabalho via plataforma entra numa retroalimentação com a estrutura que já havia criado em 2014 para dar aulas *on-line*. Mudou-se de cidade e, para não perder os alunos, investiu em equipamentos que garantissem a continuidade das aulas de bateria a distância. Investe em métodos de aula e instrumentos de trabalho. Recentemente, passou a ofertar aulas *on-line* de italiano.

Acredita que a infraestrutura que criou para as aulas de bateria também é um diferencial para os alunos nas aulas de italiano. A demanda por aulas *on-line* na pandemia cresce. Para Arthur, seu trabalho “*não está de fato uberizado*”. Ele paga uma mensalidade fixa para a plataforma, para poder ter acesso aos alunos, mas tem sua clientela há anos estabelecida para além das plataformas, de forma que estas não são seu meio fundamental para obter trabalho como autônomo. Aufere renda mensal total em torno de R\$ 7 mil, incluída aí a bolsa que recebe de doutorado. Calcula que receba bruto em torno de R\$ 1,2 mil semanais com o trabalho por plataforma.

Leandro, 31 anos, é psicólogo e já trabalhava como autônomo, atendendo presencialmente e *on-line* antes mesmo da pandemia. Já foi inspetor de qualidade em fábrica de joias, caixa de supermercado, auditor de supermercado, RH de supermercado, professor eventual no ensino médio, e fez atendimento em clínica de psicologia. Atende por meio das plataformas Zenklub e Psicologia Viva. Trabalha seis dias por semana, mesclando atendimentos de pacientes particulares com os obtidos pelas plataformas. Tem renda total de R\$ 6 mil a R\$ 7,5 mil. Ganha com as plataformas em torno de R\$ 1,5 mil por semana.

Na condição de autônomos, esses trabalhadores parecem conseguir definir limites sobre o tempo de trabalho para as plataformas e também sobre quais tarefas aceitar. Sua possibilidade de decisão irá depender do grau de dependência que mantêm com o trabalho provido pelas plataformas, ou seja, de como estão estabelecidos nessa condição.

E) A plataforma como meio de ingresso no mercado de trabalho/conciliação com estudos

Fábio tem 22 anos e até o início da pandemia apenas estudava, cursando faculdade de Engenharia Civil em uma universidade federal. Seus pais o mantinham financeiramente. Nunca trabalhou antes, está buscando estágio em sua área, até agora sem sucesso. Com a pandemia, voltou a viver com os pais e busca o trabalho por plataformas não pela necessidade de renda, mas para ter uma ocupação enquanto estava com as aulas suspensas. Tornou-se analista para a Lionbridge, fazendo “*refinamento da dados*”. Tem renda média de R\$ 2 mil, trabalhando de 4 a 5 horas por dia. Quando as aulas voltaram no modo on-line, ele decidiu permanecer trabalhando. Um dos motivos é a possibilidade de conciliar o tempo de estudo com o tempo de trabalho. Fábio gostaria de se formar e seguir carreira acadêmica e ter um emprego fixo, formal e estável. “*Eu queria mesmo era uma CLT, com férias, 13º, essas coisas, é o que eu sinto falta ...Mas esse trabalho acho difícil ser CLT, porque a sede deles está em outro país ...Na minha idealização eu gostaria de manter a atividade até minha graduação, ou também durante o mestrado e doutorado. Depois eu acho que estaria pronto para me desconectar*”.

Diferentes condições que formam a definição de juventude também evidenciam diferentes relações com as plataformas – como no caso de jovens negros periféricos, que hoje encontram no trabalho de *bike boy* por aplicativo uma porta de entrada e permanência no mercado de trabalho, de forma precária e rebaixada (ABÍLIO, 2020). A narrativa de Fábio, portanto, nos possibilita pensar nas plataformas como uma porta de entrada informal para o mercado de trabalho, que nesse caso possibilita a combinação entre estudo e trabalho.

F) A combinação entre diferentes situações ocupacionais de um mesmo trabalhador

Esther tem 29 anos. Retomando a análise de seu caso, vemos que atualmente faz serviços de limpeza doméstica via plataforma Parafuzo. Formada em Ciências Contábeis, atualmente cursa licenciatura em Matemática. Trabalha 6 horas por dia como atendente em um *delivery*. Antes da pandemia havia montado um microempreendimento de *delivery* de massas, confeccionadas em sua própria casa. Teve de suspender o negócio ainda incipiente. Diz que em alguns períodos da pandemia, a Parafuzo foi sua única fonte de renda, em uma situação instável e precária. Tinha

três clientes fixos via plataforma e durante dois meses ficou apenas com dois, que a requisitavam de quinze em quinze dias. Sua condição não é de simples categorização, já que combina diferentes profissões e condições ocupacionais. O sofrimento frente às humilhações do emprego doméstico fica evidente, assim como a necessidade de recorrer a esse trabalho em razão das dificuldades impostas na pandemia.

O que podemos concluir até aqui é que as plataformas se inserem de diferentes formas nas trajetórias ocupacionais. Vemos que as definições de desemprego, de trabalho por conta própria, de emprego formal não são unívocas ou estáveis, mas abrangem diferentes situações, às vezes de difícil categorização. A capilaridade e a flexibilidade do trabalho por plataformas adequam-se a essas diferentes situações, possibilitando uma ampla gama de perfis socioeconômicos dentro de um mesmo tipo de atividade, como exemplificado no caso dos trabalhadores vinculados a Appen e Lionbridge. A condição de autônomo também pode envolver diferentes perfis profissionais, com diferentes níveis de remuneração e qualificação; entretanto, é possível reconhecer um mesmo tipo de relação com as plataformas quando esses profissionais estão bem estabelecidos. Podemos, ainda, afirmar que o grau de dependência em relação ao trabalho por plataformas é determinante na relação que o trabalhador estabelece com as regras, formas de distribuição, precificação e remuneração do trabalho. Quando a plataforma é a fonte principal de renda e ocupação, reforça-se a condição do trabalhador sob demanda, que está mais sujeito às formas de distribuição e precificação estabelecidas pelas empresas, as quais irão incidir diretamente na duração de sua jornada de trabalho e na sua renda, e também em sua saúde. Entretanto, mesmo para os que não têm alto grau de dependência, as formas de controle e remuneração se imbricam nas experiências cotidianas e nas estratégias que os trabalhadores traçam para sua sobrevivência, como se verá mais de perto a seguir.

2.5.5 “Sou meu próprio chefe” ou fuga do emprego formal? Um olhar para a realidade social brasileira

Os debates em torno do trabalho por plataformas no Brasil vêm se constituindo fortemente em torno da relação com a CLT. A defesa do reconhecimento do vínculo de emprego encontra entraves não só provenientes do *lobby* das empresas e de ações prejudiciais aos trabalhadores por parte do Estado. Um dilema pouco enfrentado reside na percepção e discurso dos próprios trabalhadores, que não necessariamente abraçam a pauta da formalização e por vezes a recusam. Um caso emblemático é o do movimento *#brequenosapps*, que não teve em sua pauta a demanda pela formalização. O terreno se torna ainda mais arenoso quando as próprias empresas tecem um movimento de

defesa da formalização, mas por meio da legalização dos trabalhadores como Microempreendedores Individuais (MEIs), o que asseguraria a legalidade da relação, eximindo-as, ao mesmo tempo, de qualquer custo ou responsabilidade. Entretanto, interpretações recorrentes sobre o discurso de trabalhadores plataformizados recaem num desconhecimento sobre suas trajetórias e num perigoso obscurecimento da realidade do mundo do trabalho brasileiro. Nesse contexto, a defesa da regulação precisa se apropriar dos elementos que mobilizam esses discursos, desfazendo-se da assunção de uma suposta falsa consciência ou autoengano do trabalhador, o qual supostamente abraça a defesa do empreendedorismo de si e crê ser “seu próprio chefe”, como propaganda a empresa Uber.

Essa perspectiva constrói uma relação de desigualdade entre os que se firmam como produtores de conhecimento e os que trabalham. Nesse sentido, a presente pesquisa contribui para a compreensão das motivações, formas de subjetivação e práticas que se tecem na relação com o mercado de trabalho brasileiro.

A pesquisa evidencia que os trabalhadores têm diferentes relações e perspectivas com o emprego formal, que, por várias vezes, é vivenciado como fonte de injustiças, exploração e insatisfação. Trabalhadores de diferentes perfis socioeconômicos empreendem uma busca pela condição de autônomos. Como visto, estabelecem sua própria carteira de clientes, buscando eliminar a mediação que os subordina – seja de empresas que os empregam, seja das próprias plataformas.

A pesquisa traz narrativas de trabalhadores que tiveram longas trajetórias pela formalidade até decidirem buscar se firmar como trabalhadores por conta própria. Nessa condição, surgem oportunidades de retorno ao emprego formal, as quais são recusadas. Em certo sentido, as plataformas hoje se apropriam dessa busca pela autonomia. Entretanto, perversamente, conforme as empresas conquistam seus setores de atuação, vão minando a possibilidade de condições dignas de trabalho e remuneração de trabalhadores por conta própria, ao mesmo tempo que tecem os processos de informalização (ABÍLIO, 2020), que irão ampliar a informalidade em detrimento da geração de postos formais de trabalho.

É importante salientar que a rejeição ao emprego formal não significa que o trabalhador não reconheça os meios de exploração, controle e rebaixamento do valor da força de trabalho promovidos pelas plataformas. Dessa forma, quando o trabalhador afirma “não tenho chefe” ou “sou meu próprio chefe”, há uma complexidade que precisa mais bem compreendida e analisada em profundidade.

Podemos demarcar dois elementos profundamente entrelaçados que tecem as motivações e estratégias de trabalhadores plataformizados brasileiros: 1) a fuga dos modos de controle, gerenciamento e exploração vivenciados no emprego formal; 2) o gerenciamento do próprio tempo, ainda que de forma subordinada.

Alguns entrevistados nos permitem enxergar com profundidade esses elementos. Carlos, pintor imobiliário, faz serviços esporádicos via GetNinjas. Como dito, para ele a plataforma é a última opção, dadas as condições rebaixadas que impõe, e que serão analisadas na próxima seção. Para se firmar como autônomo, Carlos abriu mão do emprego que teve por 10 anos, com carteira assinada, em uma grande empresa de fabricação de blocos de concreto. Fez carreira nessa empresa e quando saiu era operador de caldeira. Combinava o emprego com serviços de pintura e, ao se firmar nessa segunda ocupação, negociou sua demissão. Ele diz que sempre quis trabalhar por conta própria, *“não essa coisa assim de ser empresário, mas trabalhar por mim mesmo”*. Durante esses anos, combinou esse trabalho com empregos formais por curtos períodos; em geral, pedia demissão.

Já Amanda, jornalista e radialista que trabalha via Appen, se diz muito feliz por não estar empregada. Diz ter pavor de algumas plataformas – *“é muita exploração mesmo”* –, mas que *“as plataformas existem e a gente tem que aprender a trabalhar com elas. Não entrar lá e dizer amém para um trabalho de 5 reais”*. Ela vem compondo sua carteira de clientes e segue fazendo tarefas via Appen. A remuneração baixa por longas jornadas não é a única questão que a afasta da busca por emprego. Amanda trabalhava em uma startup contratada pelo regime CLT, com jornada de 8 horas diárias e salário de R\$ 2,1 mil. Refere-se a *“aquela coisa escrava, de ter que ficar cumprindo horas mesmo sem ter trabalho e ganhar R\$ 2,1 mil”*. Ela não desconsidera a importância dos direitos e garantias: *“Claro que tinha estabilidade, seguro-desemprego, mas eu tô muito feliz, tô livre para fazer meu horário e ganho mais”*. Diz que, apesar da insegurança do viver de projetos, perdeu o medo da instabilidade. A oferta de revisão de conteúdos de sites, sua principal atividade, cresceu muito na pandemia e para ela, isso vai se manter assim. Amanda não ignora as dificuldades de sua atual condição de trabalho, que afetam inclusive sua saúde. Mas prefere se manter nessa condição e já recusou propostas para voltar ao rádio. *“Duas vezes me chamaram para voltar para trabalhar no rádio, que é a paixão da minha vida, faz bem para o ego, vai lá em cima e tal... Mas eu não quis nem entrar em valores. Falei ‘eu não quero, desculpa, não quero ficar presa aí’. A liberdade que eu tenho agora não tem preço, tô com dor nas costas, no corpo, mas isso posso consertar. Não quero mais ter essa escravidão de ter o chefe determinando o que vou fazer naquele horário, mesmo que eu não tenha o que fazer. Me assusta a insegurança se eu perder projetos, mas tem outros, vou atrás de outros. Tenho medo que retrocedam com o fim da pandemia, tá tendo muita produção de conteúdo hoje em dia, mas acho difícil que caia.”*

Já o caso de Esther evidencia como um trabalho historicamente associado à herança escravocrata brasileira passa a ser subordinado e controlado por outros meios, que repõem elementos estruturantes da sociedade, agora de novas maneiras. O trabalho de diarista via Parafuzo tornou-se sua fonte de renda principal durante a pandemia, combinada com o trabalho em um *delivery* durante 6 horas/dia. Há alguns anos, Esther renunciou ao

emprego na área de contabilidade. Cursa licenciatura em matemática, mas já trancou o curso algumas vezes por falta de dinheiro. Diz que agora vai conseguir finalizar por ter conseguido uma bolsa. Seu horizonte é dar aulas, mas também ter um negócio próprio de *delivery* de massas. Ela sabe que é um plano de longo prazo, que lhe exige muitos esforços. Descreve as dificuldades e humilhações cotidianas do trabalho como diarista. Apesar das injustiças, do cansaço e da insegurança, afirma que essa situação é melhor do que um emprego registrado com baixa remuneração: *“Não vou trabalhar num lugar 8 horas para ganhar pouco... eu ganho pouco agora, mas eu faço meus horários, eu consigo parar quando eu quiser, por mais que eu pare meio que obrigada – quando eu fico doente ou quando não aguento mais de cansaço – e não tenho intenção de voltar para o serviço maçante de contabilidade, não quero fazer isso para o resto da minha vida. Gosto de dar aula, é isso que eu quero fazer da minha vida... Não importa o que eu tenho de passar agora, porque, nossa, não tá fácil mesmo fazer isso, sofre várias humilhações. Eu não tinha ideia de como era desvalorizado, eu tinha alguma ideia porque minha mãe trabalhou com isso antes da enfermagem, mas só você estando neste mundo mesmo para ver como um serviço que é tão importante é tão desvalorizado”*.

2.5.6 A gestão do tempo, estratégias cotidianas e a remuneração por peça

Eu acho que Bauman deveria ter escrito o “Trabalho líquido”, é como me sinto. Porém, estar à deriva e sozinho é o que me permite ter uma oportunidade de trabalho.

Raul, 40 anos, entrevistado

A contradição explicitada por Raul – não só trabalhador por plataformas, mas também mestrando em sociologia política – parece sintetizar parte das lógicas que regem o trabalho por plataformas. A falta de determinações, segurança, estabilidade é também o que garante o acesso e a permanência nesse tipo de trabalho. Raul atualmente enfrenta as dificuldades da vida acadêmica, destacando a ausência de perspectivas profissionais. Para ele, ter 40 anos também dificulta o acesso ao trabalho. Chega a omitir sua idade nas plataformas quando em busca por tarefas. Atualmente trabalha com a Lionbridge e também realiza serviços de tradução por meio das plataformas ProZ e Upwork. Para ele, as plataformas transferem para os trabalhadores uma série de responsabilidades sobre o seu próprio trabalho: *“Quando eu estava em uma empresa, tinham instruções. Nas plataformas, preciso organizar as estratégias para me manter no mercado. Foi transferido do capitalista para o trabalhador. A tarefa da qualificação foi transferida para o trabalhador, em que ele precisa custear essas qualificações.”*

Grande parte dos trabalhadores traz em seu discurso o que aparece como uma contradição. Evidenciam os modos de controle; ressaltam as injustiças

que envolvem penalidades, que envolvem o rebaixamento de seu trabalho; se referem à ansiedade cotidiana na espera, incerteza e busca do trabalho. Por outro lado, prezam a liberdade que têm em gerenciar o próprio tempo. Referem-se aos benefícios de poder combinar esse trabalho com outras demandas da vida cotidiana, com a criação dos filhos e outros compromissos.

A) O apreço pela flexibilidade de horários e a combinação de diferentes atividades

O apreço ao que definem como flexibilidade de horários é uma tônica no discurso tanto dos trabalhadores de *web-based* quanto de *location-based*. Mesmo para os que trabalham oito horas diárias ou mais, seis, sete dias por semana, essa perspectiva se mantém. Os arranjos cotidianos envolvem diferentes necessidades e possibilidades. Dependendo do tipo de atividade, não é só a gestão do tempo, mas da própria realização do trabalho – sua determinação espacial, instrumentos de trabalho – que se flexibilizam. Como no caso de Marina, que já deu uma aula via plataforma Superprof dentro de um ônibus. Com a pandemia, os trabalhos realizados *on-line* são catalisados pela generalização do *home office*; as aulas *on-line*, os atendimentos psicoterapêuticos *on-line*, entre outras atividades, também se normalizam, ampliando a oferta de trabalho e as estratégias dos trabalhadores. Para os trabalhadores na modalidade *location-based*, vemos a ampliação da demanda por alguns trabalhos, como os de reposição de mercadorias providos pela plataforma Anthon e a realização/ entrega de compras providas pela Cornershop. Também vemos queda, como a enfrentada pelos motoristas da Uber e 99. A flexibilidade de horários e a combinação de diferentes atividades vai sendo tecida pelas crises econômicas, ampliação da demanda, o contexto da pandemia. Trata-se da instabilidade permanente que requer o contínuo gerenciamento de si frente à total ausência de garantias ou estabilidade.

Conciliar estudos com o trabalho; combinar diferentes trabalhos com aqueles sob controle de plataforma; conciliar o trabalho reprodutivo com o trabalho: a ausência de uma jornada de trabalho definida vai se adequando a diferentes situações sociais, sendo vivenciada como uma vantagem desse tipo trabalho, a despeito das dificuldades que traga.

Os trabalhadores assumem para si a responsabilidade de adequar-se aos requisitos das plataformas, além de lidarem com critérios que não estão claros, mas são operantes, como as avaliações, scores, qualificações, no que podemos compreender como autogerenciamento subordinado (ABÍLIO, 2019). Há uma busca permanente pela qualidade do trabalho, associada à percepção de que isso garante acesso melhor às tarefas – em termos de quantidade, assim como de melhor valor da hora de trabalho, a depender da tarefa.

A percepção sobre a remuneração por tarefa é também ambígua, pois se combina com a gestão do tempo de trabalho. Dessa forma, ao mesmo tempo que expõem a problemática da instabilidade, insegurança e necessidade de

longas jornadas para garantir a remuneração, os trabalhadores entrevistados também valorizam a possibilidade de gerenciar o próprio tempo, tomando decisões sobre quando e quanto trabalhar. Como bem resume Daniela, que atualmente se dedica exclusivamente ao trabalho por plataformas, combinando Uber com 99 e Cornershop: *“Eu que mando, eu que sei o quanto eu vou ganhar, a luta é minha... Eu faço meu próprio salário, se eu quiser ganhar muito eu vou trabalhar muito, e se eu não quiser ganhar muito, não vou trabalhar muito também... Essa coisa de você poder ligar e desligar o app na hora que você quiser... Ah, vou resolver uns B.O.'s durante a tarde e depois volto a trabalhar. Essa coisa de não ter... eu digo um comprometimento... quer dizer... porque quando você tem um registro em carteira, você tem que bater o seu ponto, não pode estar um minuto a mais nem a menos, não tem aquela [faz sinal de aspas] ‘encheção de saco’ do patrão... você vai criando estratégias com o tempo... Ah, já consegui bater minha meta, não vou então trabalhar no final de semana”.*

B) A organização do tempo de trabalho e de vida: metas e contas

Os referenciais sobre a jornada de trabalho vão se transformando e se adequando à despadronização (GIBB, 2017; KREIN; ABILIO; BORSARI, 2021). Tanto o modo *web-based* como o *location-based* podem demandar estratégias para ter mais acesso ao trabalho, que envolvem o trabalho na madrugada, nos finais de semana, nos períodos de descanso. Daniela conta que quando viaja para a praia aproveita para trabalhar, pois lá a oferta de corridas é maior. Já Nora, trabalhando para a Clickworker com tarefas voltadas para a calibração de sistemas de buscas, costuma trabalhar das 4 às 6 horas da manhã. Ganhando em dólar, essas duas horas de trabalho têm lhe garantido uma renda mensal entre R\$ 1,3 mil e R\$ 1,5 mil. Na madrugada consegue se anteciper à concorrência com os trabalhadores da Índia.

Já o jovem Keivan, 22 anos, diz passar o tempo todo conectado em busca de tarefas da plataforma Anthor. Suas estratégias envolvem inclusive verificar as tarefas disponíveis todos os dias entre 4h30 e 5 horas da manhã.

Raul, 40 anos, passou a trabalhar aos domingos com as tarefas de tradução. Concluiu que nesse dia da semana tem maiores chances de conseguir trabalhos de maior remuneração, *“já que os trabalhadores que estão há mais tempo no mercado geralmente não atuam aos sábados e domingos”.*

Do total dos 492 trabalhadores respondentes do questionário, a maioria (73,78%) afirmou trabalhar cinco ou mais dias por semana (ver Apêndice C, questão 19). Diante da pergunta “você tem um dia de descanso durante a semana?”, vemos que 18,1% dos trabalhadores na categoria *location-based* não costumam descansar nem um dia da semana. Já os de *web-based* são 24,8%. O estabelecimento de um dia fixo de descanso abrange, então, apenas 34% de *location-based* e 31% de trabalhadores da categoria *web-based* (ver Apêndice C, questão 22).

Plataformas como Appen e Lionbridge oferecem um tipo complexo de trabalho sob demanda, pois a oferta de projetos é incerta, mas cada projeto tem horas de trabalho já predeterminadas, assim como o valor da hora de trabalho para sua categoria é pré-definido. Dessa forma, o trabalhador tem antecipadamente clareza sobre sua remuneração e tempo de trabalho – ainda que não tenha garantias sobre a duração da oferta de determinado projeto. Na relação com essas determinações, o trabalhador organiza seu tempo de trabalho. Dessa forma, quanto mais horas um projeto envolver, maior será a remuneração. Como explica Amanda, em relação à plataforma Appen: *“Tem task que é tarefa o dia inteiro – quanto mais eu trabalho mais eu ganho – já fiquei 12 horas. Tem semana que não vem nada de projeto... Tem avaliação de anúncios no Instagram – nunca falta, fico 1 hora por dia. Esse projeto exige uma hora por dia. Quanto mais horas um projeto tiver, mais eu quero”*.

Os entrevistados vivem entre as metas que estabelecem para si a incerteza na distribuição do trabalho. É preciso ter estratégias para intensificar o próprio trabalho e garantir a renda. Por vezes é preciso trabalhar mais horas para garantir o mínimo necessário. É preciso decifrar as regras da avaliação para garantir mais acesso aos trabalhos. É preciso saber combinar o tempo de vida com o tempo de trabalho, de forma a obter os ganhos necessários. Os trabalhadores criam meios para contabilizar o valor de seu trabalho, ainda que de modo instável, de forma subordinada às regras das plataformas – cálculo complexo que define o quanto têm de trabalhar por dia. Keivan estabelece um cálculo que o orienta no cotidiano de busca/realização de trabalho. Suas duas referências são as contas que tem de pagar e o valor do salário mínimo/dia, numa definição que ele mesmo criou. Divide o valor do salário mínimo por trinta, estabelecendo para si, então, quanto é o mínimo que tem de ganhar para cada dia do mês. Vemos aí que no próprio cálculo do trabalhador os finais de semana já são contabilizados como dia de trabalho. Mas isso não quer dizer que Keivan não planeje também o seu tempo de lazer. Tudo se flexibiliza, vai de acordo com o desempenho no trabalho. Ele faz um cálculo permanente sobre quanto obteve para pagar as contas; tendo alcançado essa “meta”, passa então a trabalhar para a realização do lazer. *“Por exemplo, eu pago condomínio, internet, gás e luz. Essas são as quatro contas que são minha responsabilidade. Então eu sei que, num mês, minha despesa é R\$ 800. Se eu trabalhar 10 dias, R\$ 800, pronto. Aí o que eu trabalhar mais do que isso é para que eu tenha meu lazer. Comprar uma pizza, ir para uma festa, coisas assim.”*

Seu cálculo sobre o valor-dia do salário mínimo orienta a meta mínima cotidiana que irá organizar a sua busca/realização do trabalho:

A renda diária, eu busco ganhar a partir de R\$ 30 por dia. O salário mínimo, hoje, é R\$ 1.045. Se você pegar os 1.045 e dividir por 30, que é a quantidade de dias no mês, dá R\$ 33. Então, na plataforma, eu sempre escolho ganhar a partir de R\$ 30 por dia, porque, mesmo autônomo, eu sei que se eu ganhar a partir de R\$ 30, eu vou ter, ao final do mês, pelo menos um salário mínimo. (Keivan).

Já Gustavo organiza o tempo de trabalho combinando o tempo que deseja despendar com seu filho pequeno, o trabalho na Uber e 99 e mais o trabalho na Cornershop. Talvez não por coincidência – como nos narram alguns entrevistados – a Uber recentemente adquiriu a Cornershop. Dois dos entrevistados conciliam o trabalho para as duas empresas, estabelecendo estratégias próprias que combinem os gastos de deslocamento que têm em ambos os trabalhos com a realização de tarefas.

Para Gustavo, vale mais a dedicação à Cornershop, não porque esta pague melhor, mas porque os custos com gasolina são reduzidos em relação à Uber. Como ele explica:

A Cornershop, desde que eu entrei, em questão de ganho, não que ela tenha mais que as outras, mas ela permite que eu ganhe a mesma coisa tendo menos custo. Como aplicativo de compra de supermercado, você consegue fazer às vezes umas comissões melhores rodando menos com seu carro. Às vezes, para fazer um valor de R\$ 200 na Uber, eu preciso rodar uns R\$ 60 ou R\$ 70 de gasolina por dia. A Cornershop, com R\$ 30 eu faço a mesma coisa. (Gustavo).

Gustavo organiza o tempo dedicado a cada plataforma com base nessa percepção. Assim, concilia o trabalho com a Uber e 99 no início da manhã e na volta para casa, e durante o dia se dedica à Cornershop. Com as corridas da Uber financia a ida e volta para casa, além da gasolina para o trabalho com a Cornershop:

Eu costumo começar umas 7 horas da manhã. Levanto, me arrumo, umas 7 horas e pouquinho eu estou na rua. Esse horário eu pego algumas viagens pela Uber, que é para eu fazer o dinheiro da gasolina. A Uber você trabalha e recebe imediato. Eu uso esses aplicativos de transporte, Uber e 99, o que tocar primeiro. Você consegue fazer esse dinheiro mais rápido, imediato. Eu começo umas 7 horas e vou até as 8 horas com o transporte. A partir das 8 horas, eu começo com a Cornershop e vou até as 20 horas da noite. Daí eu costumo ligar o Uber e a 99 de novo no final do expediente para voltar para casa, porque eles têm o recurso de direcionar as suas viagens para casa. Eu moro na região sul, então eu estou 19 horas da noite no Atuba, no Cabral, então eu direciono para casa para poder vir sem “bater lapa”, como a gente diz nos aplicativos aqui. (Gustavo).

O relato de Gustavo, portanto, expressa como ele vivencia cotidianamente uma jornada de trabalho de no mínimo de 13 horas, conciliando diferentes plataformas e estratégias de acordo com as variações de demanda e custos de deslocamento.

2.5.7 O mundo novo do trabalho: microtarefas e as formas de controle

As tarefas oferecidas em plataformas como Appen e Lionbridge apresentam um amplo universo de microtrabalhos, tarefas que surgem como parte da produção da inteligência artificial, do *marketplace*, *e-commerce*, de uma ampla gama de serviços on-line, assim como da automatização de

mecanismos de busca, entre outros elementos. A experiência cotidiana dos trabalhadores nos leva de volta à análise de Casilli (2019), no sentido de um gigantesco exército de trabalhadores que se tornam executores de tarefas altamente fragmentadas que são cruciais para a produção, reprodução e manutenção da inteligência artificial, *machine learning*, entre outros elementos.

Entre as tarefas possíveis estão descrições de análise de conteúdo de anúncios do Instagram; calibragem de sistema de buscas *on-line* – que envolve análise das imagens que aparecem a partir de uma palavra-chave; gravação de frases para inteligência artificial do Alexa; limpeza de dados para aplicativo de mapas. As plataformas também ofertam a tarefa de “compras ocultas”: o trabalhador realiza com seu próprio cartão compras em determinada loja para testar o serviço, a plataforma o reembolsa e ele pode ficar com o produto comprado. Trata-se de um universo de tarefas repetitivas, realizadas em questão de segundos ou minutos, milhares de vezes. Há também tarefas que exigem mais saberes e competências, como a verificação da veracidade de notícias postadas em perfis do Facebook.

Para o *microtrabalho*, as plataformas estabelecem mecanismos de controle sobre o trabalhador voltados para verificação de sua atenção e da checagem sobre se está de fato realizando o trabalho designado. Os chamados *blind tests*, descritos pelos trabalhadores como parte de seu cotidiano, são enviados durante a realização das tarefas. Alguns são evidentes – como perguntas óbvias enviadas em meio às tarefas repetitivas e de simples execução, que testam a atenção e presença do trabalhador; podem ser testes que irão verificar a qualidade do trabalho executado, sendo gerados relatórios da eficiência, que além de servir como uma forma de advertência ao trabalhador, são utilizados também na determinação do seu *score*. Outro controle reside no tempo mínimo de execução da tarefa: a plataforma determina o tempo necessário para a realização do trabalho, e se o trabalhador fizer em menos tempo pode ser advertido e não receber o pagamento integral. Como explica Fábio, que atualmente trabalha para a Lionbridge: *“Eles são muito rígidos com qualidade. Eles controlam até a velocidade. Por exemplo, se a tarefa leva 8 minutos para fazer, e você leva 1 minuto, eles já te notificam. Se você for muito notificado, eles te bloqueiam por duas semanas, dizem que estão analisando mais profundamente a qualidade do seu trabalho”*. Amanda traz um relato no mesmo sentido, em relação à plataforma Appen: *“Não sei como trabalham, mas vão observar meu rendimento e qualidade do meu trabalho. Aí me mandam, por exemplo, ‘olha, você não fez a hora mínima’. E eu não fiz, porque estava cheia de trabalho dos meus clientes. Eles, ‘olha preste atenção para não ser removida do projeto’. Eu não quero ser removida”*. A trabalhadora se adapta às determinações da empresa: *tem projeto que é de uma hora, preciso informar – fiz o projeto tal das 19 às 20 horas. Por mais que eu já esteja craque e faça em 20 minutos, preciso ficar logada por 1 hora”*.

O trabalhador se sabe avaliado, mas não sabe bem nem quando nem como. Como diz Fábio: *“Sou avaliado pela plataforma o tempo todo. Dentro das tarefas que você faz no dia a dia, sempre tem uma que tá ali para te avaliar, para ver como você está indo, e você não sabe qual é ... é a partir dessa avaliação que você ganha ou é removido do acesso”*. Com a implantação de um relatório enviado pela plataforma para os trabalhadores, ele passou a ter mais clareza sobre como é definido o acesso a determinados tipos de tarefa: *“Tem o relatório que mostra qual tarefa a gente tem acesso, isso é recente. Antes desse relatório a gente sempre ficava perguntando por que você tem acesso a tal tarefa e eu não... Depois, com o relatório, a gente descobriu que você vai sendo qualificado para a tarefa ou não... Tem o feedback dos blind tests que mostra onde você está errando. Às vezes eu acho injusto, porque não concordo com o feedback deles. Mas aí eu posso responder, olha vocês erraram, não é assim. E na maioria das vezes eles concordam e mudam”*.

2.5.8 As diferentes formas de acesso, distribuição e precificação do trabalho

As experiências dos trabalhadores revelam uma ampla variação na precificação do trabalho; com o aumento de contingente de trabalhadores, há redução do valor do trabalho. Essa redução corre junto ainda com a diminuição da oferta de trabalho. A narrativa de Soraya evidencia uma queda significativa nos rendimentos provenientes das plataformas: em 2015 a hora de trabalho correspondia a US\$ 10,50; hoje, está em US\$ 3,50. A renda de Soraya, que naquele ano ficava entre R\$ 3 mil e R\$ 4 mil, atualmente não passa de R\$1,5 mil.

A distribuição e a precificação do trabalho variam entre as empresas. Plataformas como Lionbridge e Appen têm um valor fixo da hora de trabalho, que varia de acordo com a categoria em que a tarefa ofertada se insere. Os projetos têm o tempo de execução predeterminado. O trabalhador passa por provas que irão definir para quais tipos de projeto está qualificado, e essa qualificação pode variar ao longo do tempo de acordo com seu desempenho. A qualificação para projetos exige uma preparação do trabalhador, por meio de materiais fornecidos pelas empresas; Fábio relata que já recebeu algumas vezes material preparatório de mais de 200 páginas.

Algumas plataformas parecem se aproximar do papel de mediadoras, firmando-se como espaço de anúncio de trabalho, como a Superprof e Profes. Entretanto, como demonstra Gomes (2019), uma série de mecanismos pouco evidentes ou localizáveis operam na distribuição do trabalho. A visibilidade dos trabalhadores pode depender do valor da mensalidade paga, assim como das avaliações sobre seu desempenho. A definição do valor do trabalho corre por conta dos trabalhadores. Já a distribuição depende dos critérios obscuros definidos pelas plataformas.

Já a empresa Parafuzo disponibiliza o trabalho e também define o valor. No caso da limpeza doméstica, o valor é definido para diferentes níveis de limpeza, que terão duração também pré-definida. O valor não inclui os custos de deslocamento da diarista e em geral também não inclui os produtos a serem utilizados, que em geral são oferecidos pelos clientes. As trabalhadoras são avaliadas para as três categorias de limpeza. A avaliação é fonte para o ranqueamento e *score* interno da plataforma, com critérios obscuros que irão definir a oferta de trabalho. Trabalhadoras bem avaliadas podem receber trabalhos mais bem remunerados, também de clientes mais bem avaliados. Se recuperarmos os elementos que tecem a vida cotidiana no trabalho das empregadas domésticas, fica evidente que a avaliação sobre os clientes reflete injustiças e práticas historicamente constitutivas dessa relação de trabalho. Ainda, essas injustiças podem se refletir em notas baixas para a trabalhadora que se recusa a realizar determinadas tarefas,

que cumpre estritamente o tempo acordado, entre outros elementos. Já a plataforma GetNinjas joga para a concorrência entre os trabalhadores a definição do valor do trabalho. O cliente tem o direito de receber três orçamentos diferentes para um mesmo serviço. Como nos narra Carlos, essa dinâmica cria uma espécie de leilão, onde quem oferecer menos pelo próprio trabalho leva. Uma dinâmica obscura, dado que um trabalhador não tem acesso ao valor oferecido pelos outros, entrando aí ainda o papel do próprio cliente na barganha e definição do valor do serviço. Para completar, o trabalhador paga um valor mensal à plataforma, as chamadas “moedas”. Para poder oferecer um orçamento, é preciso pagar x moedas, valor que é definido pela plataforma de acordo com o serviço procurado. Assim, como diz Carlos, o trabalhador “*compra o orçamento*”, sem garantia alguma de executar o trabalho. Para ele, ainda assim vale a pena, uma vez que pode conseguir serviços que compensem o investimento.

Raul nos mostra com clareza como a plataforma transfere para os trabalhadores o rebaixamento do valor de seu próprio trabalho. Para conseguir ser qualificado nas plataformas de tradução, ela adotou uma estratégia que diz ser comum entre os trabalhadores: cobrou um centavo por palavra traduzida. Raul conta que pôde fazer isso porque tinha condições materiais de arcar com uma renda tão baixa no início, como meio para garantir mais trabalhos depois. Como ele resume:

Eu me sinto numa competição dentro da própria classe. O fato de ter entrado cobrando um centavo, para inserção no mercado, já prejudiquei diversos trabalhadores que estavam consolidados e perderam parte da sua renda. Eu não fui o único que adotei essa estratégia agressiva. (Raul).

Para ele, um dos aspectos mais importantes em termos de regulamentação seria a regulação do preço:

A desvalorização do trabalho vai acontecer. Aqueles que estão no topo da pirâmide, doutores, têm uma carreira consolidada e um produto com a qualidade mais alta, estão aptos a dizer “não”, determinar o preço do seu serviço. O contratante que quer uma grande qualidade paga esse preço por ter essa necessidade. Mas os demais sabem que precisam baixar o preço. (Raul).

Ou seja, para Raul, as plataformas vão levar a uma polarização entre os que têm alta qualificação e possibilidade de ainda proteger o valor de seu trabalho e os demais trabalhadores.

2.5.9 A saúde dos trabalhadores *just-in-time*

Samantha tem uma reflexão voltada para a saúde e as injustiças do trabalho. Vivenciou o trabalho na Cornershop como algo passageiro, que só faria em caso de extrema necessidade, como a situação que enfrentou na pandemia. O trabalho de fazer e entregar compras está muito distante da realidade, ganhos e competências envolvidos em seus outros trabalhos. O fato de ter ficado de licença médica quando trabalhava na Rede Globo, devido à Síndrome de Burnout, parece deixá-la muito atenta às condições de saúde que o trabalho envolve. Como ela diz, o Burnout teve ainda consequências para sua saúde física. *“Porque do Burnout vieram outras complicações; eu desenvolvi cinco hérnias de disco na coluna, virei hipertensa, tive fibromialgia, tive ataques de ansiedade, de pânico, depressão, aí fiquei um bom tempo fazendo tratamento, de licença pela Globo, pelo INSS, e quando eu retornei à Globo, eles me demitiram”.*

Samantha narra o desgaste físico e as consequências para a sua saúde no trabalho da Cornershop. Apesar de ser uma regra do aplicativo que o entregador deixe as compras na portaria, por várias vezes carregou as encomendas até a casa do cliente. Sua narrativa nos expõe um trabalho que ocorre sem qualquer tipo de proteção sobre a saúde e segurança do trabalhador. A busca pela qualificação na plataforma coloca a saúde do trabalhador em risco permanente. Deixar as compras no lugar certo pode significar uma má avaliação, que poderá resultar em “bloqueios brancos”, em recebimento de tarefas piores, entre outros elementos que vão compondo as regras da distribuição do trabalho.

Eu lembro que em março, porque eu tenho cinco hérnias na coluna, e assim teve uma vez uma compra, não me esqueço, lá no Pão de Açúcar, que foram cinco *packs* de água, porque também vinha esses anúncios do Paes [prefeito do Rio de Janeiro] que vai fechar, as pessoas entravam num nervoso, começavam a querer fazer estoques das coisas em casa. Então uma vez, na sexta à noite, foram cinco *packs* de água, cada uma com doze, e três de Coca. Carreguei isso tudo, aí você tem de carregar pra casa do cliente, tá? Porque cliente não desce, como falei, a minha sorte eram esses carrinhos de feira que eu tinha no meu carro. Aí eu fui no ortopedista em março, e falei, doutoreu estou com muita dor na coluna. “O que que você faz?”. Eu falei que nesse momento eu estou trabalhando de aplicativo, eu carrego muitas compras, muito peso. Ele falou: “É, eu te aconselharia a não fazer isso, porque você tá ferrando as suas hérnias, mas se é a única...” Eu falei “é, doutor, porque se eu não fizer isso eu não consigo nem pagar, porque eu tenho um plano de saúde pela minha empresa, que é o mais em conta possível, só pra não ir pra UPA, não ir pra hospital público, se eu não fizer isso nesse momento, eu não tenho dinheiro pra comer, eu não tenho dinheiro pra pagar o meu plano de saúde”. Ele falou: “É, então continua, vê o que você pode”. Minha amiga me deu um sapato anatômico, porque você anda muito e carrega peso, péssimo pra quem tem hérnia na coluna, mas é aquilo, tá precisando. (Samantha)

Os trabalhadores vão criando suas próprias estratégias para proteger a saúde. Gustavo combina Uber com Cornershop e, além de a remuneração ser melhor, prefere a Cornershop por se sentir melhor:

Outra coisa também é eu estar meio de saco cheio de dirigir. A Uber é a 99, você tem que ficar o dia inteiro rodando. A Cornershop você levanta, sai do carro, vai no mercado, estica as pernas um pouco. A maior parte do serviço se faz dentro do mercado. (Gustavo).

No questionário aplicado a 492 trabalhadores, tentou-se verificar os impactos do trabalho na sua saúde. São dados incipientes, que precisam ser ainda aprofundados, mas já nos trazem uma visão sombria sobre esse aspecto.

Apenas 13,6% dos trabalhadores da modalidade *location-based* e 25,6% na *web-based* afirmam não terem vivenciado problemas de saúde durante o trabalho (ver Apêndice C, questão 45). Nas entrevistas, os trabalhadores explicitam um estado permanente de ansiedade, atribuída a diferentes motivos, entre os quais a questão da distribuição do trabalho e, conseqüentemente, os ganhos para sua sobrevivência. Como narra Gustavo, trabalhando com Uber, 99 e Cornershop:

Eu acho que, para mim, é a questão mental, porque a física eu sempre fui relaxado. Mais a parte de você ter um momento de ansiedade. Você sai no dia e não sabe o quanto vai fazer naquele dia. Às vezes, você tem uma meta – “preciso fazer 250 hoje” – e chega em casa com 100, 150. Então, isso é complicado. Não ter certeza em relação aos ganhos. Aí vem a pandemia, tira metade do seu ganho. (Gustavo)

Para trabalhadores que ficam permanentemente disponíveis, a ansiedade vem também da espera por trabalho, do medo de perder uma boa tarefa (ABÍLIO, 2020). Como nos diz o jovem Keivan: *“Por exemplo, eu estou agora aqui falando com você e no aplicativo pode estar rolando várias missões para hoje e trabalhos ótimos que estão pagando bem, mas eu não estou vendo, porque estou aqui agora”*.

A busca por tarefas lhe deixa constantemente ligado, inclusive, como dito anteriormente, durante o período do sono:

Então, eu acho que minha saúde é ótima, acho que só prejudica o sono. Como eu falei, meia-noite e meia saem novidades no aplicativo. Quando a maioria das pessoas já está dormindo, meia-noite e meia eu estou acordado. De manhã também, quando é 4h30, 5 horas, eu já estou acordado de novo olhando o aplicativo. Minha saúde é ótima, são só esses horários malucos que causam reflexo. (Keivan)

Quando Samantha nos narra o cotidiano de seu trabalho, fica evidente uma mistura de extensão do tempo de trabalho que é executada pelo próprio trabalhador, a economia cotidiana em alimentação para si própria,

a ansiedade em relação aos ganhos e as incertezas, além de todo o desgaste e injúrias físicas:

Essa parte ortopédica, vamos botar assim, pra coluna, acaba com a coluna, porque a gente pega muito quando o cliente faz um pedido grande, mas tem que carregar peso, até porque você tem que levar os produtos até a porta do cliente. Você se alimenta mal, porque você fica um dia inteiro na rua, então, ou você faz uma quentinha, ou então você fica à base de petiscos, de snacks, de lanches durante o dia. E fora que eu acho que dá umas crises de ansiedade, assim, porque você começa, pelo menos eu fazia isso, depois de cada compra eu ia lá ver qual era o meu ganho, vai gerando uma, porque essa semana ainda não fechei R\$ 300, acho que vai gerando uma ansiedade, e aí você acaba mergulhando no trabalho, e ele gera uma coisa assim, te dá vontade de sempre fazer mais, te dá vontade, você vai vendo dinheiro entrar, então “Ah, fechei R\$ 300, acho que essa semana eu consigo chegar a R\$ 400”. Eu acho que vai gerando sim, uma ansiedade na pessoa, como é a base de quantidade. Você vê, nesse sábado que eu trabalhei de onze e meia da manhã até dez e pouco da noite, eu estava tendo pedido, pedido, e aí começou uma coisa, é uma bola de neve. Daqui a pouco eles começaram a me passar dois pedidos ao mesmo tempo, fiz dezenove pedidos num dia, nunca fiz isso. Então acho que vai gerando uma ansiedade, te dá uma ansiedade mesmo, e fora o desgaste físico, eu chegava, moida, tomei relaxante muscular o período todo que eu fiquei no Cornershop, porque eu tenho problema de coluna. (Samantha)

2.6 BREVE CONCLUSÃO: MAPEANDO OS ELEMENTOS CENTRAIS

O que a pesquisa qualitativa demonstra é que o trabalho plataformizado se insere em diferentes realidades sócio-ocupacionais, abarcando diferentes perfis socioeconômicos. É preciso olhar de perto para os diferentes tipos de trabalho e de trabalhadores. É preciso desvendar como uma mesma atividade pode ser desempenhada por trabalhadores de diferentes qualificações e trajetórias. Os processos de informalização (ABÍLIO, 2020) que envolvem as plataformas se referem a um tipo contemporâneo de centralização do controle e dispersão do trabalho, seguindo com a perspectiva de Harvey (1992). Nesse sentido, a problemática do trabalho sob controle de plataformas no Brasil envolve a atenção à centralidade que a ausência de prescrições bem definidas (DEJOURS, 1999) encontra em um mundo do trabalho estruturalmente flexível como o brasileiro. Podemos então, ver de perto como a dataficação e o gerenciamento algorítmico se retroalimentam com a instabilidade e estratégias de sobrevivência, possibilitando ao mesmo tempo a dispersão do trabalho, a ausência de regras claras, a variação na remuneração, o trabalho sob demanda, que se tecem numa relação com um alto e rígido controle do trabalho. Seguimos então com a necessidade permanente do aprofundamento da compreensão sobre as especificidades de cada plataforma e cada tipo de trabalho que ela engloba e o que há de geral e comum, em especial no que se refere à dataficação e às formas contemporâneas de controle do trabalho.

É preciso ainda deciframos os modos de subjetivação na atualidade brasileira, para compreendermos como o autogerenciamento subordinado (ABÍLIO, 2019) é incorporado e experienciado, para compreendermos os dilemas frente às regulações do trabalho – que também são tecidos por baixo, a partir da experiência dos trabalhadores e trabalhadoras.

3 DIREITOS

Sidnei Machado

A reflexão sobre os “direitos” dos trabalhadores em plataformas digitais de trabalho desempenha um papel central, associado à ideia de cidadania, que incorpora o Direito do Trabalho e o constitucionalismo democrático, com respeito aos direitos fundamentais, e também integra uma perspectiva teórica, sociológica e política mais ampla, nos diversos níveis da realidade que se relacionam à realização do direito e da justiça social.

O contexto geral da uberização e do trabalho por plataformas – um modelo que coloca os trabalhadores fora da proteção social do trabalho e sem acesso à institucionalidade para a defesa de direitos básicos – abriu espaço para um debate global sobre a regulação necessária para enfrentar o problema mais saliente, que é o da qualificação jurídica do trabalho prestado por meio de plataformas digitais. Esse debate é amplificado nas disputas nos tribunais de diversos países e, paralelamente, transformou-se num terreno de iniciativas e disputas sobre propostas legislativas nos parlamentos a respeito da oportunidade e da conveniência de construção de regras ou estatuto específico. A rigor, o trabalho por plataformas hoje catalisa um tema central derivado das transformações do trabalho advindas da digitalização e das novas tecnologias, que colocam em questão o modelo e as funções do Direito do Trabalho no século XXI.

As plataformas digitais geralmente usam as fórmulas contratuais de prestação de serviços, autônomos (empreendedores) ou informais. No Brasil, a fórmula jurídica predominante é a informalidade do trabalho por plataformas digitais e, em menor número, o uso do modelo do pequeno empreendedor, pela figura jurídica do Microempreendedor Individual (MEI), ambos mecanismos que produzem generalizada incerteza e insegurança no trabalho.

As plataformas não são empresas meramente intermediárias e estão explorando os vazios regulatórios existentes (DE STEFANO, 2016; VAN DOORN, 2017). As hipóteses e premissas que orientaram esta pesquisa são de que as três principais características das plataformas são a gestão algorítmica, a transferência de riscos e custos ao trabalhador e o uso do trabalhador autônomo. A inovação das plataformas é o uso do algoritmo, que intensifica o controle, gerando um grande poder. O gerenciamento por algoritmo é usado para mobilizar e controlar o trabalho autônomo e o uso do contrato de autônomo visa contornar a regulação da lei e a atuação da jurisprudência.

Mas, do ponto de vista jurídico, a peculiaridade padrão da governança das plataformas digitais de trabalho é a transferência de riscos ao trabalhador pelo uso do trabalho autônomo (parceiros, colaboradores,

microempresários e *freelancers*), contratado e remunerado sob demanda. Para isso, as plataformas usam o instrumento do contrato de adesão, pelo qual o trabalhador, sem espaço para negociação, adere às condições obrigatórias dos chamados “Termos e Condições de Uso” das plataformas. A denominação de “trabalhador independente” é a definição do contrato prevista nos “Termos e Condições de Uso”. O cumprimento das obrigações do contrato é igualmente monitorado basicamente pela gestão algorítmica. Com isso, o modelo contratual, parte central da controvérsia sobre a correta qualificação jurídica, demonstra que ele é constituído em grande assimetria e desequilíbrio de poder entre plataformas e trabalhadores.

Do ponto de vista do debate legislativo, o objetivo da pesquisa é (1) contextualizar a trajetória histórica do debate brasileiro sobre o âmbito da proteção do direito do trabalho; e (2) mapear e analisar os projetos de lei que tenham como ênfase e objetivo central regular o que denominamos de trabalho sob controle de plataformas digitais, entre 2019 e outubro de 2021, período que coincide com a emergência e expansão das plataformas digitais no país.

No aspecto da judicialização, a pesquisa analisa um conjunto de decisões judiciais produzidas pelas cortes brasileiras, utilizando diversas metodologias e técnicas empíricas de análise de conteúdo para, de modo mais específico, identificar as fontes do direito validadas pela prática jurisprudencial e, também, analisar o modelo decisório brasileiro de construção de sentido da noção de subordinação jurídica.

Essa perspectiva teórica e empírica busca captar uma visão realista e concreta do direito, para compreendê-lo como um sistema de regulação social, sem excluir quaisquer ordens normativas, num sentido pluralista, ultrapassando um legalismo restrito para visualizar, por exemplo, as práticas empresariais e as práticas jurisprudenciais, e contemplando assim uma visão interna e externa do direito. Essa contextualização enfatiza a função social do direito do trabalho de proteger o trabalhador, garantir direitos fundamentais individuais e coletivos de inclusão na noção de cidadania que encarta a Constituição brasileira de 1988, cuja ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano. Do ponto de vista sociológico, essa leitura busca uma explicação para o fenômeno social do direito. Além disso, a reflexão sobre “os direitos”, a partir de modelos gerais, tem o objetivo de localizar a prática do direito no Brasil atual.

A despeito de uma análise empírica sobre as propostas legislativas e a construção jurisprudencial brasileira sobre o trabalho em plataformas, a análise é contextualizada e permeada pelo panorama global do fenômeno da uberização, o qual engendra um amplo debate público sobre a regulação legislativa e disputas nos tribunais em torno da classificação da relação de emprego. No caso brasileiro, em particular, esse debate se dá num difícil e excepcional contexto de reformas desregulamentadoras desde 2017, de

crise institucional e econômica, agudizadas a partir de março de 2020 com a crise social e sanitária da pandemia de Covid-19.

Os trabalhadores de plataformas são empregados ou autônomos e empreendedores? Os algoritmos são dispositivos de controle, que governam por classificação (*ranking*) e prêmios, entre outros mecanismos de gerenciamento do trabalho? A mera vontade do empregado não é suficiente para classificação da relação ou não de trabalho, pois a legislação é de ordem pública, o que permite ao juiz sempre reclassificar o contrato. Do ponto de vista do Direito do Trabalho, o fornecimento de trabalho pessoal e subordinado gera a presunção legal de trabalho assalariado e destitui a formalidade. O fato é que as plataformas impõem essa modalidade de contrato aos trabalhadores que não têm alternativas. Esse é o núcleo das disputas sobre a classificação de trabalhadores de plataformas digitais que recorrem ao *status* de microempreendedor ou simplesmente de trabalhador autônomo informal para realizar seu trabalho, não por escolha pessoal, mas porque isso é imposto pelas plataformas para viabilizar o modelo de negócio baseado na transferência do risco ao trabalhador.

É nesse terreno que se desenvolve nos tribunais do trabalho a disputa sobre a qualificação jurídica do trabalho no Brasil, por meio de decisões em casos concretos, com um processo interpretativo que busca identificar elementos da presença de dependência, compreendido basicamente pela noção de subordinação jurídica. A problemática não se resolve com o teste de indícios, mas com a recuperação da finalidade e dos propósitos do direito do trabalho.

De modo geral, a pesquisa evidencia que o trabalho controlado por plataformas digitais não cria um paradigma novo para o Direito do Trabalho, mas um desafio de abordagem nova, seja ela valorativa (normativa) ou interpretativa. A rigor, as incertezas classificatórias sempre estiveram presentes no Direito do Trabalho, no que se costumava chamar de “zonas cinzentas” do assalariamento. Esse problema se expandiu nas últimas três décadas, antes da uberização, em diversas formas atípicas e precárias de trabalho (terceirização, trabalho temporário, trabalho autônomo etc.), com construção de novos arranjos contratuais e normativos. Nesse sentido, a uberização tem um contexto maior e anterior ao surgimento da própria Uber.

No aspecto do trabalho subordinado e por conta alheia – o conceito-tipo criado pelo Direito do Trabalho há mais de cem anos e incorporado na lei brasileira (CLT, de 1943) –, um critério flexível e adaptável vinha evoluindo com a jurisprudência para se encaixar às transformações do trabalho. A forma de prestação de trabalho tem linhas de identidade com o trabalho por peça (DUBAL, 2020). Todavia, há uma peculiar estrutura organizativa do setor, pois o centro de trabalho não existe. Nesse sentido, uma regulação teria que promover uma adaptação para encaixar o ordenamento trabalhista nessa modalidade de trabalho.

A construção da regulação das plataformas tem quatro alternativas: (1) inserção dos trabalhadores como autônomos; (2) inserção no modelo clássico da relação de emprego por prazo indeterminado; (3) um modelo misto, um regime especial e intermediário, com alguns direitos dos empregados; (4) a defesa da não necessidade de uma regulação específica. Paralelamente, há a construção de modelos alternativos de trabalho por cooperativas de plataformas, como forma de enfrentamento ao capitalismo, mas são projetos que visam fomentar o controle das plataformas pelos trabalhadores em formas de autogestão.

Entre as propostas presentes no debate público, constata-se que há forte tendência por modelos especiais fora da relação de emprego clássica e por construções de modelos mistos ou intermediários para o trabalho sob demanda. As incursões legislativas ainda são tímidas nos diversos países, sendo o caso da Espanha um dos poucos que chegou a uma regulação, com a aprovação, em março de 2021, da lei para proteção de entregadores de comida e mercadorias, a conhecida *Lei Riders*, em vigor desde agosto de 2021. A outra iniciativa relevante foi a lei do estado da Califórnia, nos Estados Unidos, sobre o *status* de empregado dos motoristas de plataformas digitais. Essa lei californiana foi derogada em um plebiscito em novembro de 2020 (Proposição 22), mas a decisão foi invalidada por uma decisão de agosto de 2021 da Corte Superior do Condado de Alameda, que declarou inconstitucional a votação e manteve a eficácia da lei.

A análise parte de bases empíricas, mas tem como pano de fundo duas questões centrais:

(1) O gerenciamento algorítmico do trabalho por plataformas digitais refunda a noção de subordinação jurídica?

(2) Qual o modelo ideal de regulação?

Em torno dessas questões gerais, a pesquisa fornece elementos de conhecimento empírico e análises detalhadas.

3.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA

A literatura jurídica sempre enfatizou que a subordinação jurídica, que define o contrato de trabalho, é relacionada à autonomia de tipo pessoal do trabalhador. Essa noção se vê forçada em cada tempo histórico a se adaptar à nova realidade produtiva. A configuração das plataformas digitais se choca com o modelo básico do direito do trabalho, pois é um modelo de negócios ancorado na liberdade de concorrência e na performance. Esse impacto transformador da tecnologia, a despeito de exigir uma reflexão teórica sobre a reconfiguração do contrato de trabalho, para que ele não perca o seu propósito de proteção do trabalho subordinado, não pode ignorar que a dependência, por vezes atenuada ou reforçada, se mantém presente e potente.

Numa perspectiva histórica, o modelo brasileiro de qualificação da relação de trabalho sempre foi binário, entre autônomo e trabalho subordinado ou dependente. Esse modelo foi construído em torno das definições de empregado e empregador do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.¹ Com isso, o nosso sistema não admite formalmente figuras intermediárias de empregados, a exemplo do que se conhece nos modelos de países como Espanha, Alemanha, Canadá e Itália (MACHADO, 2009).

O fator subordinação jurídica é o principal critério que distingue um contrato de trabalho, segundo a tradição da jurisprudência brasileira, em geral com base na leitura que faz do texto da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943.² Nessa linha, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de 1993, que tratava da qualificação da relação de emprego para terceirizado reforçava a centralidade dos elementos da personalidade e da subordinação.³

Um outro aspecto principal é a prevalência do contrato realidade (primazia da realidade), que usa como premissa argumentativa a tese de que a mera vontade das partes ou o nome dado ao contrato não exclui a relação de emprego, que é derivado de condições sob as quais o trabalho é executado, assim como a imperatividade da legislação trabalhista, de ordem pública, que permite ao juiz, em cada caso, reclassificar o contrato.⁴ A jurisprudência brasileira usava como fundamento um dispositivo da CLT criado em 1943 (art. 9º), que prevê a nulidade de todo ato com o objetivo de fraudar a aplicação da lei trabalhista e, nessa hipótese, quando presente a subordinação jurídica, se recorria à primazia da realidade sobre a forma.

Essa presunção também tinha ressonância no modelo interpretativo da jurisprudência trabalhista, por invocação do princípio de continuidade da relação de emprego. Sempre que, num conflito judicial, o empregado demonstrava ter trabalhado, isso implicava na presunção de subordinação, invertendo o ônus da prova ao empregador, a quem caberia provar que o trabalho se deu com autonomia (Enunciado n. 212 do TST, de 1985).

Outra característica da legislação brasileira foi incluir categorias de autônomos como trabalhadores dependentes. Usava-se técnica de presunção legal para ampliar o âmbito do Direito do Trabalho, em vários casos que eram muito próximos do trabalho autônomo, como os de médicos, jornalistas, advogados e engenheiros (SÜSSEKIND *et al.*, 1981).⁵

A Constituição de 1988 incluiu os trabalhadores domésticos e os trabalhadores avulsos no âmbito da relação de emprego protegida, com um sentido de ampliação do escopo do direito do trabalho e para criar uma ponte para a cidadania, modelo que hoje sofre erosão pela captura neoliberal que criou desajustes entre instituições e expectativa e demandas da cidadania.

¹ A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No caput de seu art. 3º: “*Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*”. Por fim, no caput do art. 2º da mesma Consolidação: “*Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços*”.

² Art. 3º. “*Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*”.

³ Súmula nº 331 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. [...] III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

⁴ O artigo 9º da Consolidação, que determina “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

3.1.1 Inflexão dos anos 1990

A partir da década de 1990, esse modelo de inclusão por presunção legal, associado à tendência expansionista do Direito do Trabalho, que refletia um movimento global, gradativamente começou a girar sobre uma inflexão.

Uma primeira lei nessa direção surge em dezembro de 1994, introduzindo uma regra de presunção de ausência de vínculo empregatício dos trabalhadores em cooperativas (Lei nº 8.949/1994 e parágrafo único ao art. 442 da CLT).

Dois exemplos importantes foram legislações de setor econômico criando mecanismos de terceirização nos setores de energia elétrica e de telecomunicações, depois de um processo de privatização de empresas públicas da área. Em fevereiro de 1995, uma lei específica passou a permitir a terceirização de serviços nas concessionárias de serviços de energia elétrica (Lei nº 8.987/1995). Em julho de 1997 tivemos outra lei (Lei nº 9.472/1997) para o setor telecomunicações. Embora a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho nos anos de 2009, 2011 e 2012 tenha afastado a aplicação dessas normas,⁶ elas foram, em 2020, declaradas constitucionais pelo Supremo Tribunal Federal.⁷

O processo de terceirização das atividades principais das empresas, em ampla expansão nos 1990, foi outro fator que criou um curto-circuito no modelo de relação de trabalho bilateral empregado-empregador.

3.1.2 Inflexão dos anos 2000

A criação da figura do Microempreendedor Individual (MEI), em dezembro de 2006 (Lei Complementar nº 123/2006), representou outro impulso à criação de figuras de trabalho autônomo, por vezes intermediárias, ao mesmo tempo que incentivou a migração de trabalhadores formais para o MEI. Um microempreendedor é uma pessoa física realizando uma atividade empresarial em seu próprio nome, e de forma totalmente autônoma, dentro do contexto de uma empresa ou contrato de serviço. No modelo do MEI, a proteção social é restrita à aposentadoria por idade, com o teto de um salário mínimo.

O uso do modelo do microempreendedor individual para atuar com serviço de entregas passou a ser incentivado em algumas plataformas digitais do ramo como uma das formas de sair da informalidade. Contudo, as plataformas que inicialmente exigiam a inscrição do trabalhador como MEI aos poucos foram abandonando essa exigência, à medida que essa formalidade se tornou desnecessária para justificar o fato de contornarem a legislação, sobretudo diante da reforma de 2017, que ampliou as

⁵ Médicos e cirurgiões-dentistas (Leis nº 3.999/61, 6.932/81 e 7.217/84); jornalistas (CLT, art. 302; Dec.-Lei nº 972/69), professores (CLT, arts. 317 a 324); engenheiros, arquitetos, agrônomos e veterinários (Lei nº 4.950-A/66); artistas (Lei nº 6.533/78); economistas (Leis nº 1.411/57, 6.021/74 e 6.537/78); técnicos de administração (Leis nº 4.769/65 e 6.642/79); músicos (Lei nº 3.857/60), advogados (antigas Leis nº 4.215/63 e 6.889/80; Lei nº 8.906/94); psicólogos (Lei nº 4.119/62)

⁶ Processo SDI-I nº TST-ED-E-RR-586341-05.1999.5.18.555, de 28 mai. 2009; e TST-E-RR-134640-23. 2008.5.03.0010, de 28 jun. 2011; E-ED-RR-2938-13.2010.5.12.0016, de 8 nov. 2012.

⁷ O Supremo Tribunal Federal, nas sessões realizadas em 23/8/2019 e 3/10/2019, no julgamento da ADC nº 26 e da ADC nº 57, respectivamente, decidiu declarar a constitucionalidade do artigo 25, § 1º, da Lei nº 8.987/95.

possibilidades de uso da terceirização e do trabalho autônomo. Empresas como iFood, Rappi, Uber ou 99, por exemplo, não exigem registro como MEI, embora recomendem a seus entregadores e motoristas que o façam.

3.1.3 Presunção do trabalho autônomo

Uma produção legislativa avança a partir de 2005, com a caracterização do trabalho autônomo como um direito regulado pelo contrato civil e fundamentado na liberdade de iniciativa, criando-se, assim, regimes jurídicos próprios à margem da relação de emprego. Essas normas gradativamente vêm sendo ratificadas pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal como normas constitucionais, de acordo com a Constituição.

Uma importante lei surge em novembro de 2005: a Lei nº 11.196/2005, que regulamenta a prestação de serviços de trabalhos intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, como pessoas jurídicas, para criar uma presunção legal de trabalho autônomo.⁸ A lei, usada frequentemente para contratação de artistas e trabalhadores na grande imprensa, teve a sua constitucionalidade referendada pelo Supremo Tribunal Federal, em dezembro de 2020.⁹ A Corte entendeu, segundo a interpretação que prevaleceu, que a lei se harmoniza com a liberdade de iniciativa e o livre exercício de qualquer atividade e profissão, previstos na Constituição brasileira. Com isso, para não se interferir na liberdade econômica, não se pode presumir a ilegalidade do contrato de intelectuais.

Em janeiro de 2007 surgiu a lei sobre transporte rodoviário de cargas, que criou a figura do transportador autônomo de cargas independente, fixando essa atividade como de natureza comercial (Lei nº. 11.422/2007).¹⁰ O Supremo Tribunal Federal convalidou a constitucionalidade da lei em julgamento de abril de 2020, fixando a tese de que a Constituição não veda a terceirização e que a atividade configura relação comercial de natureza civil, sem vínculo trabalhista.¹¹

Em outubro de 2016, nova lei permitiu a contratação de trabalhadores sob a modalidade de parceria comercial para atividades de salão de beleza (Lei nº 13.352/2016), consolidando uma prática já existente e formalizando relações que antes ocorriam sem registro, sem violar as proteções trabalhistas estabelecidas pela Constituição.¹² A lei também foi validada no Supremo Tribunal Federal que, em julgamento de outubro de 2020, declarou a sua constitucionalidade.¹³

A prática da jurisprudência trabalhista procurava constatar, no caso concreto, a presença ou não dos pressupostos fático-jurídicos inscritos na lei, em especial no art. 3º da CLT, substanciais para a caracterização da relação de emprego, em especial do pressuposto da subordinação, a fim

⁸ Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

⁹ Ação Direta de Constitucionalidade (ADC) 66, por oito votos a dois, a constitucionalidade do artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, por sua compatibilidade com a livre iniciativa, prevista na Constituição.

¹⁰ Art. 5º. As relações decorrentes do contrato de transporte de cargas de que trata o art. 4º desta Lei são sempre de natureza comercial, não ensejando, em nenhuma hipótese, a caracterização de vínculo de emprego.

¹¹ ADC 48 e ADI 3.961. Na decisão de abril de 2020, o STF fixou a seguinte tese: “1 - A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 - O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XIX, CF. 3 - Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista”.

¹² Art. 1º, § 7º
Os profissionais-parceiros poderão ser qualificados, perante as autoridades fazendárias, como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais.

¹³ Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5625, foi julgada pelo STF em 28 de outubro de 2020. A Corte fixou a seguinte tese jurídica: “É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352/2016. É nulo o contrato civil de parceria referido quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizer presente (sic) seus elementos caracterizadores”.

¹⁴ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

de reconhecer a existência ou não do vínculo empregatício. No entanto, a estratégia reformista do direito do trabalho de desregular, tal como se empreendeu nas três leis referidas, paulatinamente substituiu as formas de emprego por formas de trabalho autônomo, regidas por um contrato civil.

Na contramão dessa inflexão, em dezembro de 2011 a Lei nº 12.551/2011 criou uma regra para extinguir a distinção entre o trabalho presencial realizado no estabelecimento do empregador e aquele realizado à distância, equiparando, para os efeitos jurídicos, a subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.¹⁴ Essa regra amplia o escopo do direito do trabalho e contempla a uberização, mas passou despercebida e não produziu impacto na jurisprudência sobre uma presunção legal de contrato de trabalho ou de trabalho assalariado para trabalhadores de plataforma digitais.

3.1.4 A profunda reforma de 2017

A Reforma Trabalhista de março e julho de 2017 (Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2021), pelo seu conjunto de mudanças – particularmente com a criação de figuras contratuais novas e de regras de restrição da reclassificação da relação de emprego pela jurisprudência –, representou o fortalecimento da figura do autônomo. A reforma criou a figura do autônomo contínuo, sem vínculo de emprego, definido como o trabalho “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”, para o qual se “afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (BRASIL, 2017, art. 442-B).

A mesma reforma de 2017 criou o contrato de trabalho intermitente (BRASIL, 2017, art. 452-A), em um modelo de trabalho sob demanda, o mesmo utilizado pelo negócio das plataformas digitais.

O contrato de autônomo formalizado não afasta a caracterização do vínculo empregatício, porque este é direito indisponível do trabalhador e a norma de ordem pública não pode ser afastada pela vontade das partes. No entanto, a previsão legal vai criando uma presunção favorável. Essa regra cria dificuldades de reclassificação da relação de emprego pela jurisprudência, pois impõe barreiras ao uso do recurso do contrato realidade e dos indícios da relação de emprego, tal como preconizado na Recomendação 198 da OIT. Ela representa uma tentativa de criar novas formas de trabalho autônomo e, também, fortalecer a presunção do trabalho autônomo.

A pulverização de modalidades contratuais ampliada pela reforma de 2017, combinadas com as figuras do MEI, sem grandes resistências da jurisprudência dos tribunais brasileiros, criou as condições de expansão do trabalho autônomo, reduzindo o debate sobre o falso autônomo.

3.2 PROPOSTAS LEGISLATIVAS

O movimento legislativo em torno do *trabalho sob controle de plataformas digitais* no Brasil começou em 2015, motivado pelo debate gerado pela presença da Uber, que havia chegado ao país em 2014. A preocupação inicial do debate se deu sobre a possibilidade de atuação de uma plataforma digital de transporte de passageiros e, com isso, a natureza da relação jurídica de trabalho entre o motorista e a Uber não ocupou um espaço relevante. Essa primeira fase de iniciativa legislativa se encerrou em março de 2018, com a lei brasileira que regulamentou o transporte remunerado privado individual de passageiros (Lei nº 13.640/2018). Em relação ao trabalho do motorista, a lei apenas indicou seu acesso à seguridade social na condição equivalente à de trabalhador autônomo, a ser inscrito como contribuinte na Previdência Social brasileira.

O tema dos trabalhadores entregadores de comida e mercadorias passa a ser objeto de iniciativas legislativas a partir de 2016, mas somente em 2019 é que aparecem projetos de lei no Congresso Nacional para regular direitos dos motoristas e entregadores. A primeira proposta foi apresentada em outubro de 2019 (PL n° 5756) na Câmara dos Deputados, de iniciativa do deputado Alexandre Padilha. Essa proposta contempla previsão de direitos mínimos para motoristas de plataformas. O segundo projeto apareceu em dezembro de 2019 (PL n° 6423/2019), proposto pelo deputado Rui Falcão, contendo proposta de garantias mínimas para entregadores de mercadorias e motoristas.

Os anos 2020 e 2021 trazem uma nova onda de propostas, que surgem em reação ao contexto adverso de trabalho durante a pandemia da Covid-19 e como resposta à grande mobilização dos entregadores no “Breque dos Apps”, de julho de 2020. São proposições basicamente relacionadas a normas de segurança, saúde e auxílio financeiro, bem como proteção mínima e alguma iniciativa de construção de um marco legal mais abrangente e um debate público mais intenso.

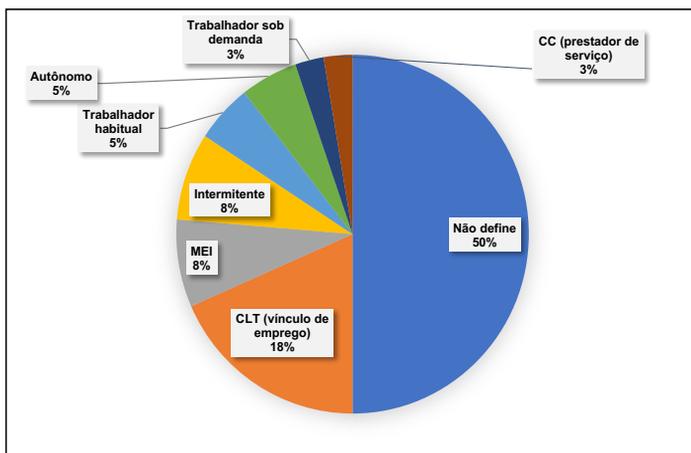
Com base no levantamento das propostas legislativas nas bases de dados dos portais da Câmara dos Deputados e do Senado Federal brasileiros, identificamos e selecionamos entre 2019 e julho de 2021 um total de 38 projetos de lei em tramitação que se relacionam a condições de trabalho de trabalhadores em plataformas digitais (motoristas, motoboys e trabalhadores de plataformas em geral), dos quais 32 estão em trâmite na Câmara dos Deputados e 6 no Senado Federal (ver Quadro 2, Apêndice D).¹⁵

¹⁵ As palavras-chaves usadas na busca foram: (a) plataformas digitais; (b) aplicativo de entrega; (c) trabalhadores de aplicativo; (d) entregadores; (e) trabalho sob demanda; (f) trabalho freelancer; (g) *crowdwork*; (h) trabalho intermitente; (i) motoristas; (j) entregadores; (l) Uber.

3.2.1 Modelos e iniciativas

Da análise do conteúdo desses projetos, constata-se que eles não propõem modelos muito definidos para regular o trabalho. Em geral, os projetos repercutem em grande medida os debates da jurisprudência e as pautas das mobilizações de trabalhadores de aplicativos. Observa-se que são iniciativas isoladas de deputados e senadores, sem um diálogo direto com as organizações e os trabalhadores. É possível identificar três vieses nesses projetos. Um primeiro como esforço protetivo de garantir direitos mínimos de saúde, renda e algumas condições de trabalho, sem uma preocupação de definir a existência de relação de emprego. O segundo viés visa propor uma definição de *status* de empregado. E o terceiro viés de proposta claramente busca afastar o reconhecimento da relação de emprego e instituir direitos básicos. Os temas e pautas mais recorrentes nesses projetos são propostas de regulação para seguro de vida e normas de saúde e segurança no trabalho, que se ampliaram a partir da crise sanitária da Covid-19.

GRÁFICO 1 - MODELOS DE REGULAÇÃO DO TRABALHO EXTRAÍDOS DE PROPOSTAS LEGISLATIVAS



FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Há um reduzido número de propostas legislativas com a previsão de definição em lei de relação de emprego para os trabalhadores em plataformas. Nesse grupo encontra-se o PL nº 5069/2019, do deputado Gervásio Maia, com proposta de vínculo de emprego para motoristas de aplicativos e dispositivos a serem incluídos na CLT, e o projeto do deputado Márcio Jerry (PL nº 3577/2021), que propõe a definição de relação de emprego para entregadores pelo regime da CLT.

Uma proposta a mais foi apresentada em março de 2021 pelo senador Randolfe Rodrigues (PL nº 974/2021), sem definir um regime jurídico abrangente. Essa proposta garante aos motoristas de plataformas direito ao salário mínimo por hora, férias e descanso semanal remunerado.

Outro projeto, apresentado pelo deputado Júlio Delgado (PL nº 3797/2020) em julho de 2020, cria um regime de trabalho autônomo, com direitos mínimos para os prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas, os profissionais autônomos, não empregados.

Há, ainda, o projeto de lei do deputado Henrique Fontana (PL nº 4172/2021), apresentado em julho de 2020, que cria regime de contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias.

Por último, o projeto de lei apresentado pela deputada Gleisi Hoffmann (PL nº 2355/2021), de junho de 2021, que, sem definir o *status* da relação de emprego, pretende instituir direitos básicos, como remuneração mínima e seguro de acidentes de trabalho.

De modo geral, esses projetos de lei buscam alternativas de regulação para atender demandas mais imediatas dos trabalhadores, garantindo-lhes segurança mínima, com ênfase no trabalho de entregadores de mercadorias e comida. São propostas que, com poucas exceções, evitam deliberar sobre a qualificação da natureza jurídica do contrato. Dos inúmeros projetos de lei apresentados na Câmara dos Deputados, que tinham como objetivo de oferecer medidas de segurança à saúde e garantias de proteções para entregadores durante a pandemia da Covid-19, apenas um deles foi submetido à votação e aprovação. O PL 1.665/2020, apresentado em abril de 2020, foi aprovado na Câmara dos Deputados e no Senado em dezembro de 2021 e, finalmente, sancionada em janeiro de 2022, a Lei nº 14.297/22.

A Lei nº 14.297/22 garantiu, de forma transitória durante a pandemia, as seguintes obrigações às plataformas digitais de entrega: (i) a obrigatoriedade de contratação de seguro contra acidentes pessoais, que deve abranger acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte; (ii) obrigação de fornecimento de máscaras e álcool em gel; (iii) obrigação de pagamento de assistência financeira ao trabalhador diagnosticado com covid-19, por um prazo de 15 dias, prorrogáveis por mais dois períodos de 15 dias cada; (v) proibição de prática de bloqueios e suspensões das plataformas, sem justificativa e sem garantia de prévia defesa; (iv) direito do entregador à água potável e acesso às instalações sanitárias de seu estabelecimento. A lei é transitória, vigente somente durante a pandemia e seu impacto será reduzido, sem impacto relevante no debate de regulação do trabalho. O texto da Lei nº 14.297/22 contempla direitos básicos, sem enfrentar a questão da regulamentação do trabalho, mas a sua aprovação no difícil contexto brasileiro deve ser considerada positiva para iniciar no país um debate sobre a responsabilidade das plataformas digitais.

Por outro lado, há setores ligados às empresas de plataformas digitais que, com uma mudança em relação à sua postura anterior, já sinalizam ser desejável uma regulação do trabalhador na modalidade de trabalho sob demanda, com alguns direitos básicos, mas fora da relação de emprego. Essas iniciativas, que surgem em 2020, começam a defender e a construir proposta de um modelo especial para plataformas digitais, desvinculado do modelo-padrão do contrato de trabalho e próximo do modelo do *worker* inglês.¹⁶

3.2.2 O trabalho sob demanda

No Brasil, a proposta de lei mais abrangente, com a pretensão de regular o trabalho sob demanda, é o Projeto de Lei nº 3.748/2020, apresentado pela deputada Tabata Amaral em julho de 2020 (BRASIL, 2020a). O texto pretende instituir um regime de trabalho sob demanda, sem vinculação com a legislação trabalhista. O projeto foi recebido como uma alternativa de regulação “nem CLT, nem autônomo”, conforme a repercussão dada pela grande imprensa nacional.

A proposta da deputada Tabata Amaral foi apresentada no contexto da greve dos entregadores de comida (“Breque dos APPs”) de 1º de julho de 2020 e, em certo sentido, é uma tentativa de dar uma resposta às demandas do conflito coletivo instaurado com a greve. Mas o texto se propõe a regular todas as formas de trabalho sob demanda, incluindo as plataformas digitais, ou seja, não é restrito ao setor de entregas de comida e mercadorias.

Esse projeto, embora com muitos pontos polêmicos, é o que atualmente possui maior relevância e atenção na pauta política no Brasil. Das suas proposições centrais, importa analisar criticamente três pontos: (1) instituiu o modelo do regime de trabalho sob demanda; (2) regula o modelo de liberdade e autonomia do trabalho; (3) prevê a regra da desqualificação da relação de emprego pela lei.

O primeiro aspecto relevante é compreender qual o sentido de regular as plataformas por meio do modelo do “regime de trabalho sob demanda”. O modelo de relação de trabalho clássica tem como referência o modelo de tempo à disposição, em troca de um salário mensal pactuado – sistema incorporado na lei brasileira desde 1943 (artigo 4º da CLT).

Ocorre que as reformas liberais das últimas décadas têm insistido na pretensão de alterar a composição da jornada de trabalho e de tempo de trabalho. Há frequentes tentativas de reformas do mercado de trabalho que alterem o conceito de tempo de trabalho.

Na Reforma Trabalhista de julho de 2017 (Lei nº 13.467/2017), foi modificada a noção de tempo à disposição, com a exclusão da jornada

¹⁶ A plataforma iFood defende a criação de um novo regime trabalhista no Brasil, o do trabalhador sob demanda, para regulamentação das atividades de trabalhadores de plataformas digitais. Segundo a empresa informou, o iFood mantém conversas com o governo, outras plataformas digitais, trabalhadores e parceiros comerciais a respeito de um futuro marco regulatório. (O Estado de S. Paulo, 27 jul. 2021).

do tempo das práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa (BRASIL, 1943, art. 4º, § 2º). A mesma reforma também criou o contrato intermitente, que a rigor é uma modalidade de contrato por hora.

O negócio das plataformas de trabalho já surge estruturado na remuneração não vinculada ao tempo, mas à tarefa, em moldes próximos ao trabalho por peça descrito. Nas plataformas, a remuneração do trabalho é definida por múltiplas variáveis, que não são transparentes, mas o tempo à disposição é um dos elementos que entra na composição do valor da tarifa.

3.2.3 Pontos críticos

O que o projeto da deputada Tabata Amaral representa é uma tentativa de responder a duas questões. A primeira, o intuito de aprofundar o sentido da Reforma Trabalhista de 2017 sobre a jornada de trabalho, pois a remuneração por demanda é um modelo análogo ao contrato por hora. Em segundo lugar, ele pretende dar forma jurídica e legitimidade ao modelo de remuneração já praticado e que é central na estruturação dos negócios das plataformas digitais de trabalho, de remunerar exclusivamente pelo tempo “efetivo de prestação de serviço”, que no projeto de lei é definido como “o período compreendido entre o início do deslocamento do trabalhador para realização do serviço e o término de sua execução” (BRASIL, 2020a art, 5º, § 2º).

O que as pesquisas empíricas têm revelado fortemente é que os trabalhadores de plataformas, em particular no caso de entregadores, para compor uma renda projetada precisam trabalhar e ficar à disposição em longas jornadas. Então, do ponto de vista dos trabalhadores de plataformas, o que se vê é que o tempo à disposição logado não é remunerado. Mas o próprio projeto, contraditoriamente, cria uma indenização pelo tempo de espera, equivalente a 30% do salário mínimo por hora pago pelo tempo efetivo de trabalho (BRASIL, 2020a, art. 5º, § 1º).

Nota-se que o regime de trabalho sob demanda não tem aderência efetiva na relação de trabalho nas plataformas e, nesse sentido, é mais próximo de uma construção fictícia, com finalidade de esvaziar outras respostas a partir do modelo de tempo à disposição.

A ideia de garantia de salário mínimo é mera referência, não uma garantia efetiva, pois a proposta é pagar verba fixa por tarefa, mantendo o modelo atual praticado pelas plataformas. A proposta é de garantir um salário mínimo-hora, acrescido de 30% a título de tempo de espera.

A ideia de verba única, contida na proposta da deputada Tabata Amaral, dentro do conceito de salário-hora, é um alinhamento às tendências de nova

reforma trabalhista (que tentam desarmar a noção de tempo à disposição), ao mesmo tempo que cria um critério de tempo de trabalho ajustado ao modelo de negócios das plataformas.

A justificativa do projeto e toda a sua espinha dorsal estão ancoradas na concepção de um trabalho com autonomia e liberdade. Daí deriva a sua justificação expressa, que valoriza e celebra a dimensão de liberdade de horário e de escolhas no trabalho ofertado. O texto do projeto prevê que: “é requisito essencial do trabalho sob demanda a plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação de serviços” (BRASIL, 2020a, art. 3º).

No entanto, isso contrasta com a realidade desses trabalhos em plataformas, objeto de muitas pesquisas empíricas que apontam em direção oposta. O que se observa, segundo os relatos dos trabalhadores, é que essas opções de escolhas são mediadas pela necessidade de ter um trabalho, compor uma renda e, ainda, que a opção de não aceitar uma tarefa está diretamente vinculada ao risco de menos trabalhos ofertados no futuro e menores oportunidades, uma vez que esses modelos criam incentivos maiores para aqueles que aceitam todos os trabalhos, sobretudo em horários desfavoráveis.

O texto do próprio projeto de lei se encarrega de desmistificar a liberdade de escolha, ao estabelecer um imenso rol de obrigações do trabalhador com a plataforma e prever que cabe à plataforma determinar a forma de prestação de serviços pelo trabalhador, impor regras de conduta, exigir padrões de qualidade e, ainda, monitorar a realização do serviço (BRASIL, 2020a, art. 4º). O trabalhador será responsabilizado pelos danos ao cliente por descumprimento de normas (art. 6º, § 2º).

Além disso, há previsão de regras de avaliação para distribuição de serviços (art. 9º). O texto prevê que a plataforma “pode utilizar a avaliação do trabalhador como critério para aumentar ou reduzir o número de serviços a ele ofertado” (art. 9º, § 6º). Nessas regras, sem dúvida, estão incluídas a maior disponibilidade de tempo para o trabalho e a aceitação de tarefas, o que denota falta de liberdade de aceitar ou não.

Portanto, apesar de ter como ponto de partida a ideia de liberdade e autonomia, a proposta evidencia que a empresa terá o poder, e não abre mão de exercer rigoroso controle do trabalho em suas questões centrais de remuneração (vinculadas à avaliação e ao tempo à disposição). A racionalidade da proposta, ao contrário do que propugna o texto, acaba por fragilizar a liberdade de trabalho, ao mesmo tempo que imuniza a liberdade de controle da empresa sobre o trabalho.

O desenho normativo do modelo contratual do projeto da deputada Tabata Amaral é um outro aspecto crítico. A proposta vai além da simples

regulação do trabalho sob demanda. O texto cria uma espécie de enredo normativo capaz de turvar, embaralhar e mesmo obstar a identificação da relação de emprego, com o propósito de neutralizar a intervenção dos tribunais do trabalho, imunizando as plataformas contra possíveis reações da jurisprudência. Para desarmar o debate sobre a qualificação jurídica, o trabalhador sob demanda é apresentado como uma modalidade nem de autônomo, nem de empregado. Porém, se constata, em diversos dispositivos, a ênfase em afastar de veemência o risco de desqualificação do *status* de empregado e outras responsabilidades empresariais. O projeto se dedica a fazer definições gerais, enquadrando como plataforma somente aquela que “apresenta proposta para execução dos serviços por um ou mais trabalhadores” (BRASIL, 2020a). E, ainda, que a “possibilidade de escolha pelo cliente dentre um rol de trabalhadores selecionados não descaracteriza o trabalho sob demanda”. O que o projeto quer definir é que a plataforma é mera intermediária do trabalho, já que há uma interposição da figura do cliente. Com isso, ela pretende deixar de assumir uma relação direta com o trabalhador.

Assim, o projeto busca uma blindagem maior das plataformas digitais contra o risco de intervenção judicial. Ele prevê que não será descaracterizado o modelo sob demanda pelo fato de a plataforma determinar a forma de prestação de serviços, impor regras de conduta e exigir qualidade. Isso evidencia não somente que haverá controle pelas plataformas, mas também que esse fato, apesar de coincidir com os elementos definidores da relação de emprego da CLT, não caracteriza a relação de trabalho.

Em razão dessas preocupações é que o texto do projeto desvela uma série de malabarismos para se afastar do regime de emprego, embora faça referência a institutos próprios do assalariamento. Ele prevê, por exemplo, o pagamento de direitos básicos de férias e 13º salário, mas a sua incidência é sobre a tarifa. O salário mínimo efetivamente não está garantido, pois ele aparece como mera referência de cálculo do salário-hora mínimo, que na proposta é proporcional à tarifa.

Nesse sentido, o pagamento de adicional de 30% para as horas em espera sobre o valor do salário mínimo não tem finalidade remunerar essas horas, pois o projeto não reconhece a jornada de trabalho. A previsão do pagamento das horas de espera se presta ao argumento de que esse pagamento, em qualquer hipótese, dá quitação das horas em espera. Com isso, cria-se uma barreira para discussão judicial sobre o direito à remuneração das horas logadas em espera.

Ainda não se garante limitação de jornada, intervalos, gozo efetivo de férias, que são as questões mais relevantes no contrato por hora. Não há previsão de responsabilidade efetiva da plataforma sequer sobre as condições de trabalho, em tema como acidentes de trabalho. O projeto, por outro lado, adota as regras do empregado para responsabilizar o Estado e a Previdência

Social pelo pagamento de seguro-desemprego e salário maternidade. O projeto, nesse ponto, fala em proteção mínima, mas o que se extrai é que ele tenta ocultar a sua real intenção de neutralizar a aplicação da CLT e a atuação da Justiça do Trabalho.

O projeto tem pontos muito problemáticos. O primeiro viés do seu modelo de trabalho sob demanda é um projeto mais ambicioso, com a pretensão de conformação do negócio das plataformas, dentro de uma racionalidade do contrato por hora. O segundo viés é que o projeto propõe, substancialmente, um modelo que dilui a noção de uma “relação de emprego” numa simples promessa de liberdade de escolha entre aceitar ou não o trabalho. Não se pode criar barreira a um trabalho com proteção, com direitos, em nome de algum traço de autonomia relativa e de uma liberdade aparente que, de concreto, tem alguma flexibilidade de horário de trabalho. A proposta não tem um real sentido de regime intermediário. Esse modelo de relação social não é uma alternativa de regulação que conserte, numa perspectiva de direitos, o conflito social de base com as plataformas digitais, pois ele está muito mais próximo de regulação do negócio das plataformas do que de proteger o trabalho. Na perspectiva de direitos, é uma solução que muda tudo para deixar tudo como está.

No Brasil, pode-se observar o entrelaçamento do debate da regulação com as ondas de reformas trabalhistas dos anos 2000, que promovem modelos legislativos de trabalho autônomo, criando regimes próprios de contratos civis.

As iniciativas de incursões legislativas para regular o trabalho em plataformas têm um processo anterior à pandemia (entre 2015 e fevereiro de 2020) e uma nova dinâmica posterior a ela (a partir de março de 2020), com um volume grande de projetos sobre o tema no parlamento brasileiro, em especial para dar respostas às mobilizações dos entregadores durante a pandemia;

As pautas legislativas são discutem o marco regulatório do trabalho, qualificação de vínculo de emprego, segurança no trabalho, saúde, custos do trabalho, renda. Durante a pandemia se constatou também reações mais específicas de proteção da saúde dos trabalhadores.

Embora não exista um projeto de lei que catalise todas as iniciativas, há uma tendência de alguns setores políticos de fazer avançar uma proposta regulatória em torno do trabalho sob demanda, com a criação de um modelo de contrato civil, com reduzidas garantias. O problema é que esse modelo é desconectado da realidade desse trabalho. Os modelos ditos “híbridos”, com um estatuto especial, a exemplo do projeto da deputada Tabata Amaral, não resolvem o problema, pois reconhecem alguns direitos trabalhistas, mas excluem a maioria deles. Em suma, esse modelo não responde ao desafio institucional de reconstruir o que é hoje o conceito de trabalho.

3.3 DECISÕES JUDICIAIS

A jurisprudência dos tribunais tem uma função criadora e construtiva na identificação do direito, suprindo a indeterminação das regras jurídicas para fixar o âmbito de proteção do Direito do Trabalho. Ao mesmo tempo, a interpretação judicial do direito do trabalho é um espaço de disputas sobre o conteúdo, o sentido e o alcance das normas constitucionais e infraconstitucionais.

No caso brasileiro, a jurisprudência dos tribunais especializados do trabalho tem a prerrogativa da classificação da relação de emprego entre as plataformas digitais de trabalho. Essa modalidade de intervenção judicial classificatória se dá pela indeterminação fática e conceitual da relação de emprego, que exige uma tarefa interpretativa de encaixe das condições de trabalho com o conceito-tipo de trabalho subordinado.

A matriz normativa brasileira para qualificar o trabalho subordinado é ainda fundada no modelo clássico da delimitação da subordinação jurídica, demonstrada pelo preenchimento dos elementos qualificadores de controle e sujeição. A lei do trabalho no Brasil (Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943) define empregado como “toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943, art. 3º). Desse modo, para pronunciar-se sobre a existência ou não de uma relação assalariada entre aqueles que prestam serviços e a empresa que os conecta com os clientes, os tribunais brasileiros buscam investigar no caso concreto a existência desses elementos clássicos de caracterização da relação de trabalho subordinado. A jurisprudência extrai do conceito de empregado, além da figura da subordinação jurídica, os requisitos da onerosidade do trabalho, habitualidade e pessoalidade e, por outro lado, identifica o empregador como tomador, que assume os riscos do negócio.

Em outra perspectiva, a do panorama nacional de ausência de regulação específica sobre o trabalho uberizado, essa intervenção é mais problemática. Há uma disputa interpretativa sobre o sentido e a realidade do trabalho por plataformas digitais e as formas sob as quais ele se apresenta.

A pesquisa sobre a jurisprudência brasileira a respeito da uberização teve motivações teórica (embora decorrente de uma pesquisa empírica, não muito comum em direito) e prática. No plano teórico, o objetivo foi identificar as fontes da jurisprudência, ou seja, o conjunto de normas que os tribunais reconhecem como direito e que motivam suas decisões, na perspectiva do conceito de norma de reconhecimento (HART, 1994) como *ratio decidendi* do sistema legal e doutrinário. No plano prático, o objetivo foi localizar os elementos decisórios no plano do texto para identificar as premissas de sua estrutura argumentativa. Com isso, no plano metodológico, a análise adota uma perspectiva sociojurídica para integrar os dados empíricos da

jurisprudência com o contexto jurídico e os dados da realidade do trabalho e suas experiências cotidianas.

A organização judiciária brasileira é estruturada por uma Justiça Especializada do Trabalho, com competência constitucional para deliberar sobre conflitos de trabalho entre empresas e trabalhadores. Nesse modelo organizacional, há instâncias de primeiro grau especializadas, tribunais regionais de trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Com sede em Brasília e jurisdição em todo o território nacional, o TST é o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, cuja função precípua consiste em uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira. Essa peculiaridade institucional faz com que o debate sobre a construção jurisprudencial esteja centrado basicamente nas decisões da Justiça do Trabalho, com ênfase nas decisões do TST, a instância máxima, com poder de fixar precedentes jurisprudenciais e, em alguma medida, nos tribunais regionais do trabalho, que, em segundo grau de jurisdição, também fixam teses jurídicas em forma de precedentes.

A análise é ancorada num exaustivo levantamento de todos os casos julgados envolvendo as principais plataformas digitais de trabalho de atuação no Brasil, no período de 2017 a 2021, nos 24 tribunais regionais do trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho.

Para realizar a pesquisa exploratória da jurisprudência sobre plataformas digitais de trabalho, o primeiro passo consistiu no recorte institucional e no recolhimento dos dados expressos por decisões judiciais dos tribunais brasileiros. Identificadas e selecionadas as decisões, elas foram organizadas e as informações, tratadas, o que produziu um banco de dados contendo decisões organizadas de forma criteriosa com base na temática do recorte (metodologia descrita no Apêndice A, seção 5).

As buscas ativas e o mapeamento das demandas judiciais promovidas e julgadas pelos tribunais brasileiros, em processos ativos ou finalizados, possibilitaram identificar os volumes de processos que chegaram à Justiça do Trabalho no período de 2017 a outubro de 2021. Ainda que não tenha sido possível precisar um número exato de processos, principalmente porque esse dado é dinâmico e muda diariamente, foi possível identificar os principais polos regionais de judicialização e as empresas mais demandadas. Depois do levantamento dos processos, mediante certidões oficiais de cada uma das cortes, foram realizadas buscas para cada um dos processos nos sistemas *on-line* das cortes, para identificação e extração de um banco de dados com a íntegra das decisões judiciais (acórdãos) proferidas pelas cortes brasileiras. Ao banco de dados dos casos iniciados e julgados aplicou-se as metodologias mistas de rede de citações e de análise de conteúdos de decisões judiciais. A partir das análises de conteúdo, fez-se o cruzamento com os dados empíricos da pesquisa, para confrontação com a realidade do trabalho em plataformas.

O levantamento abrange os tribunais regionais do trabalho das 24 regiões e o Tribunal Superior do Trabalho, além de uma decisão de proferida pelo Superior Tribunal de Justiça. O objetivo foi identificar e levantar as decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em casos de demandas trabalhistas com pedido de reconhecimento do status de empregado da plataforma digital. Também foram incluídas no levantamento decisões em grau de recurso de revista, proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho, em casos de discussão sobre o status de empregado envolvendo as plataformas. Com esse procedimento, definiu-se uma grande amostra de decisões judiciais a serem posteriormente analisadas individualmente.

A análise das decisões levantadas consistiu na identificação das seguintes informações: (1) Número CNJ para identificação da decisão; (2) Tribunal; (3) Turma; (4) Magistrado relator; (5) Reclamante e respectivo estatuto social; (6) Empresa reclamada; (7) Síntese do caso e da decisão; (8) Fundamento central da decisão (*ratio decidendi*); (9) Fundamentos secundários utilizados pelo magistrado na argumentação; (10) Fundamentos utilizados para a fixação sobre subordinação; (11) A posição da decisão em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício; (12) Índícios considerados para o reconhecimento ou não da relação de emprego; (13) Fontes de jurisprudência e literatura jurídica citadas.

Após essa análise, segregamos as decisões da amostra em duas categorias: favoráveis e desfavoráveis à classificação do vínculo de emprego. Entre as favoráveis, foram incluídas aquelas que reconheceram a relação de emprego entre trabalhador e plataforma digital de trabalho e as que reconheceram a existência de terceirização envolvendo trabalhador, plataforma digital e outra empresa, com conseqüente condenação da plataforma em responsabilização subsidiária ou solidária pelos direitos devidos. As decisões desfavoráveis são aquelas nas quais não foi reconhecida a relação de emprego ou a terceirização com as plataformas digitais reclamadas.

A partir dos dados obtidos, desenvolvemos as novas etapas, com os seguintes objetivos: (1) Identificação da proporção entre decisões favoráveis e desfavoráveis, considerando o objeto da controvérsia; (2) Identificação das decisões judiciais mais influentes na jurisprudência atual; (3) Identificação dos autores mais influentes na jurisprudência atual; (4) Identificação dos principais argumentos adotados pelos magistrados, com qualificação do debate jurídico atual na Justiça do Trabalho. A separação entre decisões favoráveis e desfavoráveis foi levada em consideração em cada uma dessas análises.

Não há um precedente judicial forte e vinculante emitido pela Corte Constitucional no Brasil ou mesmo por outra corte superior. A despeito disso, há um conjunto de decisões de impacto ditadas pelo Tribunal Superior do Trabalho e, também, um grande número de decisões em tribunais de segunda instância (tribunais regionais do trabalho). Desse modo, para compreender o contexto e os contornos da construção jurisprudencial

sobre as plataformas de trabalho no Brasil é fundamental uma análise dos conteúdos desse conjunto de decisões judiciais, que permita mapear os modelos argumentativos utilizados e evidenciar tendências e pontos críticos singulares do caso brasileiro.

A jurisprudência produzida sobre a qualificação do contrato de trabalho nas plataformas digitais é amplamente contrária ao reconhecimento da relação de emprego. De todo modo, o que se constata é a produção e reprodução de decisões que, no tema nuclear da qualificação da relação de emprego, em sua imensa maioria qualificam como de natureza autônoma a relação de trabalho. Na análise da linha argumentativa dessas decisões judiciais o traço saliente é a forte presença de argumentos de valorização de aspectos de liberdade, autonomia e flexibilidade do trabalho por plataformas digitais, ao mesmo tempo que se enfatiza um caráter inovador e disruptivo das inovações tecnológicas, que supostamente escapariam à relação de emprego regulada.

3.3.1 A magnitude da judicialização

Os dados da pesquisa mostram a dimensão da judicialização pelo número de decisões por Tribunal e, também, a quantidade de decisões que reconheceram ou não a relação de emprego com as plataformas digitais. Os dados quantitativos de processos judiciais nas várias instâncias da Justiça do Trabalho brasileira, segmentados por decisões favoráveis ou não, revelam o panorama da judicialização.

O mapeamento da pesquisa identificou, em julho de 2021, o número de 6586 ações judiciais que já tramitaram ou tramitam na Justiça do Trabalho, em reclamações ajuizadas contra Rappi, iFood, James, Uber e 99Táxi. O maior número de demandas é contra a empresa Uber (41,95%), seguido da empresa 99Táxi (37,01%), ambas do setor de transporte de passageiros. As ações se concentram principalmente nos estados de Minas Gerais (44,20%) e São Paulo (23,74%).

O levantamento permitiu identificar a quantidade de processos judiciais iniciados em cada um dos tribunais referentes às plataformas do tipo *location-based* (Tabela 1).

TABELA 1 - NÚMERO DE AÇÕES NAS CERTIDÕES OBTIDAS

	99	iFood	James	Rappi	Uber	Mês da certidão	Abrangência
TRT-1	216	65	4	11	203	setembro 2021	Ativos e arquivados
TRT-2	315	281	3	127	708	maio 2021	Ativos e arquivados
TRT-3	1643	161	6	32	1373	setembro 2021	Ativos e arquivados
TRT-4	30	36	0	15	99	maio 2021	Ativos e arquivados
TRT-5	0	8	0	4	26	agosto 2021	Ativos
TRT-6	6	23	0	6	17	fevereiro 2021	Ativos
TRT-7	10	23	0	7	29	maio 2021	Ativos e arquivados
TRT-8	6	17	0	0	18	fevereiro 2021	Ativos
TRT-9	56	42	3	5	49	maio 2021	Ativos e arquivados
TRT-10	10	48	1	0	18	fevereiro 2021	Ativos
TRT-11	3	1	0	0	5	fevereiro 2021	Ativos
TRT-12	8	14	0	0	20	fevereiro 2021	Ativos
TRT-13	16	1	0	52	15	maio 2021	Ativos e arquivados
TRT-14	0	0	0	0	0	fevereiro 2021	Ativos
TRT-15	94	216	0	8	144	maio 2021	Ativos e arquivados
TRT-16	2	0	0	0	4	fevereiro 2021	Ativos
TRT-17	5	2	0	0	3	fevereiro 2021	Ativos
TRT-18	24	20	0	1	54	maio 2021	Ativos e arquivados
TRT-19	1	16	0	0	4	fevereiro 2021	Ativos
TRT-20	2	0	0	0	6	maio 2021	Ativos e arquivados
TRT-21	7	7	0	0	19	agosto 2021	Ativos e arquivados
TRT-22	0	8	0	0	5	maio 2021	Ativos e arquivados
TRT-23	6	17	0	0	4	maio 2021	Ativos e arquivados
TRT-24	8	2	0	0	2	agosto 2021	Ativos e arquivados
Total	2468	1008	17	268	2825		
Total geral					6586		

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

As demandas judiciais de trabalhadores do setor de *web-based* são em número muito reduzido, marginais, o que denota que o conflito jurisprudencial é concentrado no setor de *location-based*, particularmente em setores de transporte (caso da Uber) e de entregas de mercadorias e comida (caso do iFood). O setor *web-based* (*freelancer*, por exemplo), que tem características comuns de trabalho informal, é invisibilizado no debate jurisprudencial brasileiro. O fato de aparecer em dimensão reduzida, se compararmos o número de trabalhadores e as dimensões do conflito do trabalho, sugere a existência de barreiras de acesso à justiça no país.

No contexto da judicialização, um ator institucional relevante é o Ministério Público do Trabalho, que promoveu investigações, por meio de inquéritos

civis públicos, que resultaram na propositura de ações coletivas (ações civis públicas) contra algumas plataformas *location-based* para reconhecimento de relação de emprego (Cabify, iFood, Loggi, UberEats, 99, Lalamove, Rappi, entre outras). As ações coletivas têm um potencial de impacto maior, caso haja condenação das plataformas, dado que uma decisão judicial terá eficácia e vinculação geral (*erga omnes*) para todo o território nacional. A Tabela 2 contém as principais demandas desse tipo em trâmite.

TABELA 2 – DEMANDAS DO MPT EM TRÂMITE

Número CNJ	Empresa-plataforma
0101136-58.2019.5.01.0022	Cabify
1000100-78.2019.5.02.0037	iFood
1000272-17.2020.5.02.0059	Ixia
1000489-03.2021.5.02.0002	Levoo
1001058-88.2018.5.02.0008	Loggi
0000198-92.2021.5.09.0012	Parafuzo
1000489-47.2021.5.02.0052	Projeto
1000436-37.2020.5.02.0073	Uber Eats
1000443-32.2020.5.02.0072	Wappa
0010441-72.2021.5.03.0106	Shippify
1001379-33.2021.5.02.0004	Uber
1001414-44.2021.5.02.0084	Lalamove
1001384-45.2021.5.02.0072	99Pop
1001416-04.2021.5.02.0055	Rappi

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Dos processos ajuizados, a pesquisa analisou 485 decisões (Quadro 1, Apêndice D) proferidas por cortes de instância intermediária e pelo Tribunal Superior do Trabalho (Tabela 3).

TABELA 3 – RELAÇÃO DE JULGAMENTOS ANALISADOS POR TRIBUNAL

Tribunal	(%)
TRT-3	58,35
TRT-2	17,32
TRT-15	4,12
TRT-1	3,30
TRT-9	2,89
TRT-10	2,06
TRT-18	1,86
TRT-6	1,65
TRT-19	1,44
TRT-12	1,24
TST	1,03
TRT-8	1,03
Outros	3,71
Total	100,00

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Entre todas as decisões proferidas em processos trabalhistas cujo objeto da controvérsia foi a relação de emprego, 78,14% rejeitaram a qualificação do *status* de empregado, contra 5,98% que o reconheceram. O restante (15,88%) corresponde a processos que não versam sobre relação de trabalho/emprego (Tabela 4).

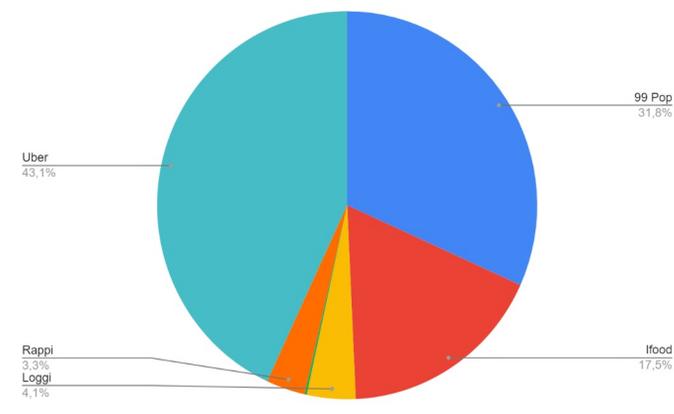
TABELA 4 – RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE TRABALHO EM 485 DECISÕES ANALISADAS

A decisão reconhece relação de trabalho?	(%)
Não	78,14
Não versa sobre relação de trabalho/emprego	15,88
Sim	5,98
Total	100,00

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Essa proporção é verificada em uma amostra de 485 decisões, incluindo tribunais regionais e Tribunal Superior do Trabalho. A divisão desses processos entre as plataformas digitais, todas *location-based*, pode ser vista no Gráfico 2.

GRÁFICO 2: DISTRIBUIÇÃO POR PLATAFORMA DAS DECISÕES ANALISADAS



FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

A pesquisa revela uma ampla predominância de decisões desfavoráveis sobre o tema da relação de emprego entre o trabalhador e a plataforma digital de trabalho, como mostram os casos envolvendo Uber, 99 Pop, Loggi, Rappi e iFood.

3.3.2 Rede de precedentes

Aplicada uma metodologia avançada de análise de conteúdo das decisões judiciais e de redes de precedentes, foram identificados os principais casos julgados utilizados pela jurisprudência para justificar as decisões nos casos analisados. Essas informações permitiram a constituição e extração de análises e gráficos que facilitam a visualização dos dados. Nesta análise, das 485 decisões identificadas, foram consideradas 409 decisões versando exclusivamente sobre a relação de emprego com plataformas digitais, de cortes judiciais brasileiras que deliberaram sobre a disputa classificatória do *status* de empregado ou autônomo de trabalhadores de plataformas digitais de entrega e de transporte de passageiros (*location-based*). As demais foram excluídas, pois tratavam de responsabilidade subsidiária ou contornavam a discussão da relação de trabalho, sem julgamento de mérito, por exemplo (Tabela 4).

Com o objetivo de identificar na jurisprudência brasileira as decisões importantes no conjunto de dados já apurados, recorreremos à análise de redes sociais para mapear, aferir e responder, conforme modelo matemático, quais decisões guardam centralidade na jurisprudência. A análise de rede de citações permite identificar as decisões relevantes e influentes pelo reconhecimento da centralidade do julgamento na formação das demais decisões que compõem a rede de citações.

Para a análise, além da centralidade das decisões, deu-se ênfase também às decisões mais citadas, identificadas na rede complexa gerada. Além disso, se fez a análise das decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), pelo grau de relevância da Corte na uniformização da jurisprudência.

O objeto da avaliação foi a possibilidade de mensurar a importância de um precedente através de cálculos matemáticos e de forma automatizada e como identificar precedentes similares com base na rede de citações entre processos. Para responder a essas hipóteses serão verificados o referencial teórico e cálculos matemáticos que viabilizem uma conclusão.

Os grafos gerados pelas métricas aplicadas sobre o total de 409 decisões judiciais mostram as decisões mais influentes pela centralidade do nó. Foram analisados os casos das empresas Uber, iFood, 99 App, Rappi e Loggi, cinco plataformas representativas, que respondem pela fatia mais importante dos mercados de transporte de passageiros e de entregas de comidas em atuação no Brasil, classificadas como plataformas da modalidade *location-based*. Para a análise de conteúdo, foram extraídos e recortados os fundamentos das decisões, a partir dos quais foram geradas as análises e diagramas de visualização (sobre a metodologia utilizada, consultar Apêndice A, seção 5).

Os processos judiciais que envolvem a Uber julgados por instâncias intermediárias da Justiça Especializada do Trabalho até julho de 2021 são os mais expressivos em número, em comparação com os conflitos sobre outras plataformas digitais. Embora não tenham sido suficientes para a definição de uma jurisprudência consolidada, promoveram repercussão importante no debate público e nas disputas sobre a qualificação da relação de emprego.

3.3.2.1 Decisões desfavoráveis

Filtramos as relações (arestas) estabelecidas pelas 409 decisões analisadas que são desfavoráveis ao reconhecimento de relação de trabalho. Como filtro para a geração e análise da referida rede, estabelecemos que só seriam selecionadas as decisões (nós) com grau mínimo 1, ou seja, que cite ou sejam citadas ao menos uma vez, com isso excluindo decisões que não estabeleceram nenhuma relação de citação. Assim, para as decisões desfavoráveis ao reconhecimento do *status* de empregado envolvendo plataformas digitais de trabalho *location-based* foi gerada a rede contendo diferentes componentes não interligados (Diagrama 1).

O tamanho do círculo (nó) representa proporcionalmente a centralidade de autovetor (*eigenvector centrality*) de cada decisão. Essa medida de centralidade significa que a importância de um nó é dada em relação à importância dos nós vizinhos. Para esse cálculo, foi considerada a direcionalidade das citações, sendo mais influentes aquelas decisões que são citadas. As flechas em cada aresta representam o sentido da citação: “a → b” lê-se “a citou b”. As cores representam a plataforma reclamada em cada decisão.

**TABELA 5 - PRINCIPAIS DECISÕES DESFAVORÁVEIS
E SUAS MÉTRICAS DE REDE**

Decisão	Data da decisão	Plataforma	Quantidade de citações (<i>indegree</i>)	Quantidade de citações (<i>outdegree</i>)	Quantidade e total de relações (<i>degree</i>)	Centralidade (<i>eigenvector centrality</i>)
AIRR-0010319-57.2015.5.03.0110	26-04-19	Não envolve plataforma	2	0	2	1
RR-0001315-96.2014.5.03.0185	17-02-16	Não envolve plataforma	2	0	2	1
STF-ADC-48	19-05-20	Não envolve plataforma	2	0	2	0.299182
RR-1000123.89.2017.5.02.0038	07-02-20	Uber	43	2	45	0.187451
AIRR-0011199-47.2017.5.03.0185	31-01-19	Uber	41	0	41	0.093692
RO-0010659-96.2017.5.03.0185	14-12-17	Uber	1	0	1	0.055151
RO-0010163-66.2020.5.03.0022	22-05-20	99	4	0	4	0.054341
RO-0010948-07.2019.5.03.0105	16-03-20	99	4	0	4	0.054341
RO-0011007-95.2018.5.03.0180	03-06-19	Uber	1	0	1	0.0532
AIRR-0010575-88.2019.5.03.0003	09-09-20	Uber	21	1	22	0.045905

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Outra métrica fundamental para a compreensão da rede é a sua modularidade (*modularity*). Para a referida rede, obteve-se o valor de 0.755, considerada alta. Ou seja, observa-se uma tendência à formação de comunidades de decisões densamente interligadas, ao passo que se formam conexões mais esparsas entre decisões nos módulos desconexos menores.

A estrutura de rede complexa de decisões judiciais baseadas em precedentes, que combina a análise de dados e a construção de redes ao contexto legal, revela, entre as decisões mais centrais, três emanadas do TST, que são citadas com maior recorrência entre todas as decisões. A leitura dos grafos permite concluir que os julgados de tribunais de segunda instância, para afastar a relação de emprego, fazem referência a três processos julgados no TST, que aparecem ranqueados como aqueles que mais receberam citações (*indegree*): RR-1000123-89.2017.5.02.0038 (BRASIL, TST, 2020c), AIRR-0011199-47.2017.5.03.0185 (BRASIL, TST, 2019b) e AIRR-0010575-88.2019.5.03.0003 (BRASIL, TST, 2020).

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) houve cinco decisões, todas relacionadas à empresa Uber. A primeira decisão ocorreu em janeiro de 2019, seguida de outras duas, em fevereiro e setembro de 2020, e mais duas em fevereiro e maio de 2021, em quatro diferentes turmas da Corte. Essas quatro decisões, com argumentos semelhantes, não reconheceram o vínculo de emprego entre motorista e Uber. Apesar de essas decisões terem gerado um impacto importante em decisões de instâncias inferiores, como demonstram as redes de citações, não há uma decisão do plenário da Corte ou por órgão uniformizador da jurisprudência.

A primeira decisão de centralidade revelada pela pesquisa ocorreu em janeiro de 2019. A despeito da análise de um caso individual de cabimento de recurso a instância superior, houve um pronunciamento do TST sobre a ausência de caracterização de *status* de empregado (BRASIL, TST, 2019b).

A decisão de fevereiro de 2020, proferida pela 5ª Turma do TST, argumentou que as provas demonstraram ausência de subordinação jurídica, realçando que o motorista tinha autonomia para escolher o momento em que ficaria conectado à plataforma, diante da “ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia” (BRASIL, TST, 2020c). Como argumento secundário, a decisão também valorou que o repasse de 75% a 80% do valor da tarifa ao motorista denota trabalho em forma de parceria, considerando que “o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego” (BRASIL, TST, 2020c). A decisão também rechaça que o sistema de avaliação constitui controle do motorista, reconhecendo-o como mera ferramenta de qualidade de serviços do condutor. Afora as valorações normativas, a decisão apresentou um argumento político ao considerar que o trabalho na Uber é uma alternativa de trabalho em tempos de desemprego, mas não aporta nenhum dado da realidade para demonstrar essa afirmação. O ministro Douglas Alencar Rodrigues apontou que os “critérios antigos” de relação trabalhista, como previstos na CLT, não se aplicam às novas relações que envolvem plataformas e aplicativos.

Em setembro de 2020, a 4ª Turma do TST voltou a afirmar a mesma posição anterior de que os motoristas da Uber têm autonomia e flexibilidade incompatíveis com vínculo empregatício. Argumentou a Corte que:

O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela –, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista. (BRASIL, TST, 2020, p. 12)

Em outra decisão do TST, de fevereiro de 2021, embora não captada como um processo de centralidade, a mesma linha argumentativa de decisões anteriores é reforçada. Para definir a existência de subordinação jurídica, a Corte considerou como elemento fático central a “autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas [...]” (BRASIL, TST, 2021).

O mesmo entendimento já havia fundamentado decisão do Superior Tribunal de Justiça de agosto de 2019, ao decidir o conflito negativo de competência, no caso de motorista do aplicativo Uber que pretendia a reativação de sua conta. O STJ estabeleceu que a justiça comum seria competente para julgar os processos que dizem respeito às relações entre trabalhadores e empresas detentoras da plataforma digital, em razão do caráter estritamente civil da relação. O tribunal declarou que os motoristas são empresários individuais, sem vínculo laboral, e a que a prestação de serviços é intermediada por

aplicativos geridos por empresas de tecnologia, sobressaindo-se, vez mais, o entendimento que parece prevalecer, até o momento, no judiciário brasileiro (BRASIL, STJ, 2019).

Os argumentos do TST são dissonantes dos de outras cortes internacionais. Na Espanha, por exemplo, o Tribunal Supremo considerou que importante é a direção algorítmica e não mais a subordinação direta, bastando apenas a subordinação indireta ou implícita (ESPANHA, 2020). Mas, para o TST, a autonomia do motorista para escolher dias, horários e forma do trabalho, podendo desligar-se quando entender necessário, sem sanções ou punições, afasta a configuração da subordinação.

A seguir, apresentamos a descrição das dez decisões judiciais desfavoráveis mais centrais ou influentes, conforme a Tabela 5, buscando apontar seus fundamentos e relevância para a construção das posições desfavoráveis no debate judicial em curso no Brasil.

3.3.2.1.1 O reconhecimento da relação de parceria

As decisões que figuram como mais influentes de toda a rede correspondem a acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho, proferidas em casos de pedido de relação de emprego entre profissionais manicures e salões de beleza. Ambas integram a fundamentação de uma das primeiras decisões do TST a negar a existência de relação de emprego entre motorista e Uber (BRASIL, TST, 2020c). A utilização dessas decisões indica que a formação da posição majoritária a respeito da relação de emprego entre motoristas ou entregadores e plataformas digitais de trabalho reproduz entendimentos produzidos pelo judiciário trabalhista brasileiro antes do advento das plataformas digitais de trabalho.

Em outra decisão do TST, a 8ª Turma reformou acórdão regional para afastar o reconhecimento de relação de emprego entre reclamante manicure e salão de beleza. Segundo a decisão, haveria uma relação de parceria entre as partes, sustentada pelos seguintes indícios: utilização pela manicure de instrumentos próprios, repasse à trabalhadora de alto percentual (60%) sobre serviços prestados e utilização da estrutura física oferecida pela reclamada, e liberdade da trabalhadora na organização da agenda (BRASIL, TST, 2015).

A outra decisão é similar. O acórdão da mesma 8ª Turma afirmou a existência de relação de parceria comercial entre cabeleireira e salão de beleza. Também foi apontada a existência de clientes exclusivos, liberdade na organização da agenda, e a ausência de ordens diretas da proprietária do salão. A decisão apontou também os percentuais de comissão considerados altos, entre 50% e 60% dos serviços prestados (BRASIL, TST, 2015).

Os argumentos adotados nessas decisões coincidem em parte com aqueles que embasam a posição jurisprudencial atualmente majoritária no Brasil, apta a afastar a relação de emprego entre motoristas ou entregadores e plataformas digitais de trabalho, abordados com mais profundidade a seguir, no item 3.4. Destaca-se a consideração das taxas altas de comissão (no caso da Uber, em torno de 70% para os motoristas), a utilização de instrumentos próprios e a ausência de ordens diretas.

3.3.2.1.1.2 Decisão do Supremo Tribunal Federal

Outra decisão que figura com alto nível de influência diz respeito ao acórdão proferido pelo STF em Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC), citado poucas vezes entre as decisões da amostra. No entanto, uma dessas decisões é um dos acórdãos do TST, com ampla influência sobre a jurisprudência nacional que vem se formando (BRASIL, STF, 2020).

O acórdão proferido pelo STF não diz respeito ao trabalho por plataformas digitais, mas seu conteúdo é revelador da racionalidade que vem se construindo e culmina na posição adotada pela maioria da Justiça do Trabalho a respeito do tema. A ADC visou a declaração de constitucionalidade da lei de 2007 (Lei nº 11.442/2007) responsável por regulamentar a contratação de transportadores autônomos, autorizando assim a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras e a configuração de emprego nessa hipótese.

Na ocasião, o STF declarou lícita a terceirização das atividades-fim, uma vez que a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. O princípio da livre iniciativa garantiria aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente, enquanto a proteção ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada configure relação de emprego (BRASIL, STF, 2020, p. 2).

O voto do ministro relator, Luís Roberto Barroso, apresentou uma defesa da terceirização, tratada como um fenômeno necessário para o capitalismo após a crise dos anos 1970. Ademais, os países que rejeitam a terceirização, no entender do ministro, se veem em desvantagem competitiva no mundo globalizado. Ao mesmo tempo, a Constituição não vedaria a terceirização das atividades-fim. Por fim, é central no voto do relator a argumentação de que os motoristas do transporte autônomo de carga não seriam empregados, em face da ausência dos requisitos legais do artigo 3º da CLT. Há, para o STF, uma relação comercial de natureza civil (BRASIL, STF, 2020, p. 20-22). Apesar de se restringir ao âmbito do transporte de cargas, a decisão ainda consegue impactar a jurisprudência sobre a relação de trabalho nas plataformas digitais. Assim, a Justiça do Trabalho estabelece uma analogia entre o trabalho autônomo no transporte de cargas, consolidado

legalmente e pelo STF, e o trabalho de transporte urbano nas plataformas digitais. Segundo a decisão, tal como naqueles casos, aqui o trabalhador é proprietário do veículo, e labora em regime de parceria comercial com a empresa, com total autonomia e mediante a ausência do requisito da subordinação.

As decisões mais influentes na rede de decisões que negam a relação de emprego indicam que o entendimento que vem se consolidando na Justiça do Trabalho integra uma tendência mais ampla já observada no Poder Judiciário em relação ao tema do trabalho. As principais decisões estabelecem analogias entre o trabalho por plataformas digitais e outras relações de trabalho reconhecidas como relação de parceria comercial no ordenamento jurídico brasileiro, a exemplo dos profissionais em salão de beleza e dos motoristas no transporte de cargas.

3.3.2.1.1.3 Primeiras decisões no caso Uber

Entre as decisões restantes que figuram na lista de mais influentes, três foram proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho, em casos de pedido de reconhecimento da relação de emprego com a Uber. Até o momento, todas as decisões proferidas na instância superior da Justiça do Trabalho confirmam a improcedência dos pedidos dos motoristas, reconhecendo a existência de uma relação comercial. Da observação dos grafos depreende-se que essas decisões passam a integrar a fundamentação de enorme quantidade de decisões proferidas em grau de recurso ordinário pelos tribunais regionais.

A primeira destas, entre as mais citadas na rede, foi proferida pela 5ª Turma do TST, sob a relatoria do ministro Breno de Medeiros. Além de se apoiar na jurisprudência formada sobre casos de profissionais em salões de beleza, conforme anteriormente dito, a decisão sustenta a autonomia do motorista (BRASIL, TST, 2020c):

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. (BRASIL, TST, 2020c, p. 18-19)

Essa decisão se apoia em três argumentos: (1) a liberdade que o trabalhador detém para escolher seus horários, locais em que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia; (2) a adesão aos serviços de intermediação prestados pela reclamada; (3) as altas taxas destinadas aos motoristas (BRASIL, TST, 2020c).

A segunda decisão relevante do TST é da 8ª Turma, com relatoria da ministra Dora Maria da Costa. Aqui, a negação da relação de emprego decorre da consideração da ausência de ordens diretas da reclamada, da impossibilidade de presunção da subordinação e das responsabilidades do reclamante pela manutenção e abastecimento do veículo e telefone, a assumir os riscos do negócio. A decisão também traz o argumento de que a taxa destinada aos motoristas, em torno de 75% do valor das corridas, evidencia o regime de parceria comercial apto a descaracterizar a relação de emprego (BRASIL, TST, 2019b).

Por fim, a rede destaca ainda o acórdão da 4ª Turma do TST, de relatoria do ministro Alexandre Luiz Ramos. Essa decisão considera que o paradigma da relação de emprego definida pela CLT não engloba as “novas formas de trabalho”, a serem reguladas por lei própria. Assim, não caberia ao Poder Judiciário “aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego” (BRASIL, TST, 2020a, p.10).

Apesar de estabelecer essas considerações como ponto de partida, a decisão acaba por utilizar como fundamento a lei de 2017 responsável pela regulação do trabalho no transporte de cargas (Lei nº 11.442/2007). A decisão cita a constitucionalidade reconhecida pelo STF na ADC 48, e afirma a possibilidade de o trabalho pessoal e oneroso não ser regido pela CLT. Por fim, a decisão considera que “o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo”, razão pela qual a subordinação estaria descaracterizada (BRASIL, TST, 2020a, p. 11).

Até o momento, todas as manifestações do TST são desfavoráveis em casos envolvendo a empresa Uber. As decisões se orientam por considerar que a empresa tem como objeto a intermediação de serviços de transportes, e não a prestação de serviços de transporte, e que, portanto, os trabalhadores se relacionam com a empresa em regime de parceria, como já ocorreu em outras profissões.

Por fim, é necessário enfatizar que nem todas as turmas do TST já se pronunciaram a respeito do tema. Com o *boom* de ações judiciais a partir de 2019, principalmente nos estados de Minas Gerais e São Paulo, é possível que nos próximos anos todas as turmas do TST venham a decidir nesses casos, consolidando a posição jurisprudencial no Brasil acerca do tema.

3.3.2.1.1.4 Julgados da Uber e 99 em segunda instância

As demais decisões de destaque envolvem questões de relação de emprego das plataformas Uber e 99, todas proferidas no TRT-3. A posição de destaque de decisões regionais na 3ª Região da Justiça do Trabalho (referente ao estado de Minas Gerais) decorre do fato de se tratar do tribunal com maior volume de judicialização.

A primeira decisão, da 6ª Turma daquele tribunal regional, descaracteriza a subordinação a partir da assunção dos riscos da atividade pelo trabalhador e da liberdade para decidir quando, onde e por quanto tempo são prestados os serviços (BRASIL, TRT-3, 2020c):

Diante disso, deve ser mantida a sentença que rejeitou o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes, verbis: “Destarte, da forma como se apresentou o caso em apreço, entendo que não se pode reputar como subordinado o trabalho realizado por quem, assumindo os riscos de suas atividades, pode eleger, no momento em que melhor lhe aprouver, quando, onde e por quanto tempo serão prestados seus serviços. A circunstância de tais serviços, do modo como prestados, se integrarem à atividade principal da reclamada, por si só, não traduz subordinação, pois o reclamante era senhor de seu tempo, laborando quando, onde e por quanto tempo quisesse por meio da plataforma, realizando diretamente, por sua conta e risco, a aquisição ou locação dos instrumentos necessários à consecução dos trabalhos.” (BRASIL, TRT-3, 2020c)

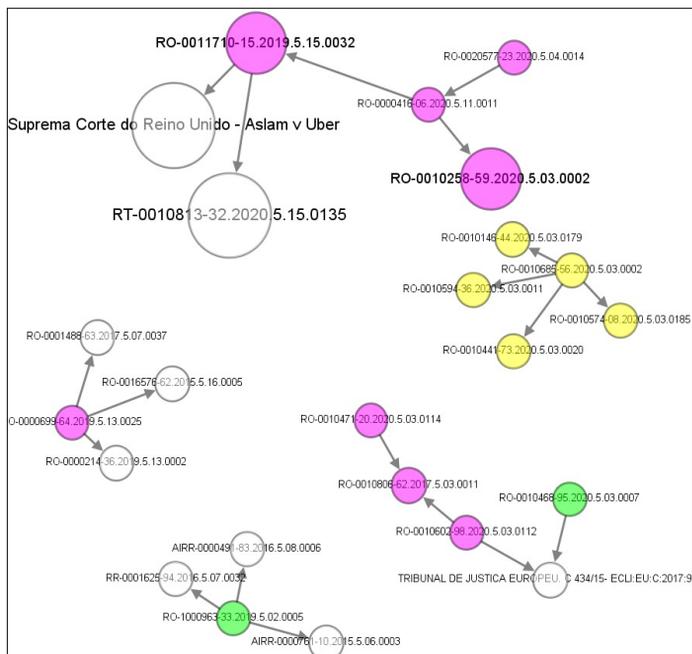
A 3ª Turma do TRT-3 apresentou argumentos no mesmo sentido, em um caso contra a 99Táxi. A decisão aponta que a reclamada não possui ingerência sobre o trabalho do motorista, que há possibilidade de o motorista não utilizar a plataforma, sem exigências mínimas, que o motorista tira “férias” sem comunicar a reclamada, é livre quanto ao vestuário e não é obrigado a participar das promoções lançadas pelo aplicativo. Ademais, reconhece o objeto da empresa como de intermediação de serviços por meio de plataforma digital (BRASIL, TRT-3, 2020d). A 3ª Turma utilizou a mesma argumentação em outras decisões influentes na rede gerada com presença da 99 Pop no polo passivo (BRASIL, TRT-3, 2020a).

3.3.2.2 Decisões favoráveis

Filtramos as relações (arestas) estabelecidas pelas 409 decisões analisadas que são favoráveis ao reconhecimento de relação de trabalho. Estabelecemos como filtro, para a geração e análise da rede, a seleção apenas de decisões (nós) com grau mínimo 1, ou seja, que citem ou sejam citadas ao menos uma vez, com isso excluindo decisões que não estabeleceram nenhuma relação de citação. Assim, para as decisões favoráveis ao reconhecimento do *status* de empregado envolvendo plataformas digitais de trabalho *location-based* foi gerada a rede contendo diferentes componentes não interligados (Diagrama 3).

O tamanho do círculo (nó) representa proporcionalmente a centralidade de autovetor (*eigenvector centrality*) de cada decisão. Essa medida de centralidade significa que a importância de um nó é dada em relação à importância dos nós vizinhos. Para esse cálculo, foi considerada a direcionalidade das citações, sendo mais influentes aquelas decisões que são citadas. As flechas em cada aresta representam o sentido da citação: “a → b” lê-se “a citou b”. As cores representam a plataforma reclamada em cada decisão.

DIAGRAMA 2: REDE DE CITAÇÕES DE PRECEDENTES DE DECISÕES FAVORÁVEIS ENVOLVENDO PLATAFORMAS LOCATION-BASED.



FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

LEGENDA: Uber (rosa), 99 (amarelo), Rappi (verde), decisão apenas citada e que não envolve plataforma de trabalho ou decisão internacional (branco).

O gráfico apresenta um grande componente que se forma em torno da decisão da Suprema Corte do Reino Unido no caso *Aslam vs Uber*, de fevereiro de 2021, e envolve decisões analisadas das plataformas Uber e iFood.

As decisões favoráveis em ordem de centralidade (*eigenvector centrality*) estão dispostas na Tabela 6.

**TABELA 6 - PRINCIPAIS DECISÕES FAVORÁVEIS
E SUAS MÉTRICAS DE REDE**

Decisão	Data da decisão	Plataforma	Quantidade de citações recebidas (<i>Indegree</i>)	Quantidade de citações feitas (<i>outdegree</i>)	Quantidade total de relações estabelecidas (<i>degree</i>)	Centralidade (eigenvector centrality)
Suprema Corte do Reino Unido - <i>Aslam v Uber</i>	19-02-21	Uber	1	0	1	1
RT-0010813-32.2020.5.15.0135	18-02-21	Não envolve plataforma	1	0	1	1
RO-0011710-15.2019.5.15.0032	26-04-21	Uber	1	2	3	0.051089
RO-0010258-59.2020.5.03.0002	02-02-21	Uber	1	0	1	0.051089
Tribunal de Justiça Europeu. C 434/15- ECLI:EU:C:2017:981	20-12-17	Uber	2	0	2	0.002609
RO-0010806-62.2017.5.03.0011	02-10-20	Uber	2	0	2	0.002609
RO-0010594-36.2020.5.03.0011	18-11-20	99	1	0	1	0.001305
RO-0010574-08.2020.5.03.0185	13-11-20	99	1	0	1	0.001305
AIRR-0000491-83.2016.5.08.0006	10-11-17	Não envolve plataforma	1	0	1	0.001305
RR-0001625-94.2016.5.07.0032	26-04-19	Não envolve plataforma	1	0	1	0.001305
RO-0016576-62.2015.5.16.0005	26-11-20	Não envolve plataforma	1	0	1	0.001305
AIRR-0000761-10.2015.5.06.0003	15-06-18	Não envolve plataforma	1	0	1	0.001305
RO-0010146-44.2020.5.03.0179	16-07-20	99	1	0	1	0.001305
RO-0000214-36.2019.5.13.0002	13-02-20	Citada	1	0	1	0.001305
RO-0000416-06.2020.5.11.0011	24-06-21	Uber	1	2	3	0.001305
RO-0010441-73.2020.5.03.0020	18-11-18	99	1	0	1	0.001305
RO-0001488-63.2017.5.07.0037	28-05-19	Citada	1	0	1	0.001305

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

A modularidade (*modularity*) calculada para a rede de decisões judiciais favoráveis foi de 0.792. Isso indica uma alta modularidade, ou tendência à formação de decisões densamente interligadas, ao passo que se formam conexões mais esparsas entre decisões nos módulos desconexos menores.

A seguir, apresentamos a descrição das decisões mais centrais e influentes buscando apontar seus fundamentos e relevância para a construção das posições favoráveis no debate judicial em curso no Brasil.

3.3.2.2.1 O caso Uber na Suprema Corte do Reino Unido

A decisão que aparece como a mais influente entre aquelas consideradas favoráveis é a da Suprema Corte do Reino Unido, que teve repercussão mundial no início de 2020. Trata-se de um processo envolvendo motoristas por aplicativo e a própria plataforma Uber. O que deve ser ressaltado, no entanto, é que na ocasião não foi reconhecida a relação de emprego diretamente com a Uber. Houve o reconhecimento de direitos ao motorista

por meio da subsunção do caso a uma figura jurídica intermediária: o *worker*, figura estabelecida legalmente em 1996:

Section 230(3) of the Employment Rights Act 1996: “an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) (a) a contract of employment, or (b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual; and any reference to a worker’s contract shall be construed accordingly”. (REINO UNIDO, 2021)

A Suprema Corte do Reino Unido apresentou como argumentos o fato de que a plataforma: a) estabelece o preço do serviço; b) impõe os termos do contrato; c) controla o trabalhador que está conectado à plataforma, por meios como o monitoramento da aceitação de pedidos; d) exerce controle significativo sobre como os motoristas prestam serviços, com instrumentos como o sistema de notas; e) restringe a comunicação entre motoristas e passageiros, impedindo que eles desenvolvam qualquer relacionamento além daquela corrida específica. Na condição de *workers*, os motoristas acessam direitos específicos, como o direito ao salário mínimo, ao limite de jornada, às férias, bem como à proteção em casos de denúncia contra a plataforma (REINO UNIDO, 2021).

3.3.2.2.2 Caso Uber em decisão de primeira instância

A segunda decisão com maior nível de centralidade diz respeito a uma sentença proferida pela 4ª Vara do Trabalho de Sorocaba/SP. Em que pese ser decisão do primeiro grau, é possível que sua repercussão se deva à sua fundamentação mais detalhada. Trata-se de mais um caso de pedido de reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista e a plataforma Uber. A decisão adota um método analítico para reconhecer a relação de emprego, apresentando um estudo de cada elemento do artigo 3º no caso.

Assim, a fundamentação da existência de personalidade é evidenciada pela ausência de provas em sentido contrário, mas principalmente nos termos e condições de uso da plataforma, apresentados como elemento probatório, a exemplo da Cláusula 1.15:

“Dispositivo da Uber” significa um Dispositivo móvel pertencente ou controlado pela Uber que é fornecido ao(à) Cliente de Transporte ou ao(à) Motorista para a finalidade exclusiva de que esse(essa) Motorista preste os Serviços de Transporte aos(às) Usuários(as) usando o Aplicativo de Motorista e para nenhuma outra finalidade” (BRASIL, 4ª Vara do Trabalho de Sorocaba, 2021, p. 8).

Ao mesmo tempo, reconheceu o elemento da não-eventualidade a partir da constatação de que o autor trabalhava em uma das atividades preponderantes da plataforma, e da comprovada habitualidade a partir de relatórios de viagens. Em terceiro, a onerosidade foi observada a partir de outro ponto dos termos e condições de uso e da realidade na qual se desenvolvia o trabalho, sem qualquer possibilidade de relação negocial entre o motorista e o cliente (BRASIL, 4ª Vara do Trabalho de Sorocaba, 2021, p. 9-10).

A decisão adotou a noção de subordinação objetiva para enquadrar a relação de trabalho nos artigos 2º e 3º da CLT. Para o juízo, haveria na relação intensidade de ordens apta a determinar a direção da prestação de serviços pela empresa, e não pelo trabalhador.

Por outro lado, há na decisão o paralelo reconhecimento de uma subordinação considerada em sentido subjetivo. Afinal, a pessoa do trabalhador lida com constante cobrança, sendo induzida a realizar o maior número de viagens possível. Há cobrança operada por meios indiretos e sutis, como o envio de mensagens ao trabalhador por intermédio do aplicativo. A decisão reconhece, a partir da pesquisa de Fausto Siqueira Gaia, a existência de mecanismos de controle velados.

Por fim, há a adoção do artigo 6º, parágrafo único, da CLT na decisão. Segundo este, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão estão equiparados aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Segundo a sentença, a utilização pela Uber de aparatos tecnológicos, somada à dependência que a própria plataforma tem em relação aos motoristas para a viabilização do negócio, resulta na gestão, controle e poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada (BRASIL, 4ª Vara do Trabalho de Sorocaba, 2021, p. 14).

Referida decisão se destaca na rede por ter integrado fundamentação do acórdão tratado no próximo item.

3.3.2.2.3 Caso Uber em acordos judiciais

As duas decisões em destaque na lista das mais influentes na rede gerada possuem particularidades em comum. Tanto no acórdão proferido pela 11ª Turma do TRT-3 (BRASIL, TRT-3, 2020b) quanto no acórdão da 6ª Turma do TRT-15 (BRASIL, TRT-15, 2020) observa-se a adoção da posição contramajoritária de reconhecimento da relação de emprego entre motorista e a empresa Uber.

Mais ainda, é relevante também que em ambos os acórdãos há a não homologação de acordo firmado entre os reclamantes e a empresa. Vedamos os fundamentos.

No caso relatado pelo desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos, na 3ª Região, a não homologação foi justificada inicialmente pela apresentação de minuta de acordo menos de 24 horas antes da sessão de julgamento. Ademais, apontou sinais de uso estratégico do processo com o objetivo de “fazer transparecer uma visão distorcida do estado da arte da jurisprudência acerca da questão relativa à existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas que se utilizam de plataformas virtuais” (BRASIL, TRT-3, 2020). A decisão alerta para uma estratégia de realização de acordos no segundo grau em turmas com jurisprudência favorável aos motoristas.

A decisão se apoiou também em parecer do Ministério Público do Trabalho, apontando a estratégia de litigância da empresa. O parecer foi emitido pela CONAFRET, equipe interna do MPT. O Ministério Público do Trabalho apresentou ainda pesquisa jurimétrica, a concluir pela oferta de proposta e celebração de acordo apenas nas turmas em que houve, em algum momento, reconhecimento da relação de emprego (BRASIL, TRT-3, 2020, p. 6).

No caso da 15ª Região, a fundamentação da não homologação partiu da noção de que a transição pressupõe incerteza ou contestação entre os interessados no que diz respeito à relação jurídica. Baseou-se também na Súmula nº 418 do TST, segundo a qual não há direito líquido e certo na homologação do acordo judicial. Também considerou o tribunal que o valor do acordo estaria muito abaixo do potencial de ganho da ação, e que a cláusula de quitação total das pretensões retiraria o objeto lícito previsto no artigo 104 do Código Civil (BRASIL, TRT-15, 2020).

A decisão também citou o parecer do Ministério Público do Trabalho e estudo publicado pela desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini, escrito em coautoria com a pesquisadora Ana Carolina Reis Pais Leme, a explicitar as estratégias da Uber nesse mesmo sentido. Assim, haveria uma estratégia ilegal e antiética, a consubstanciar abuso de direito.

Apesar da repercussão obtida, essas duas decisões devem ser consideradas excepcionais, tanto pela posição favorável à existência de relação de emprego quanto pela não homologação dos acordos apresentados pelas partes. A partir dos dados apresentados na presente pesquisa, constatamos de fato a presença dessa estratégia, um alto número de acordos firmados.

3.3.2.2.4 A decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia

A quinta decisão mais relevante na rede de citações geradas a partir da amostra de acórdãos selecionados também advém da jurisprudência estrangeira. Isso indica, primeiro, uma maior influência de decisões encontradas no direito comparado entre as decisões que reconhecem a existência de relação de emprego do que entre as que não reconhecem. Observa-se também no grafo que essa decisão compõe a fundamentação de decisões nacionais envolvendo tanto Uber quanto Rappi, plataformas que não prestam o mesmo tipo de serviços.

A decisão do Tribunal Europeu de Justiça envolveu diretamente a plataforma Uber na Espanha, em pedido apresentado pela *Asociación Profesional Elite Taxi*, que reúne motoristas de táxis da cidade de Barcelona. O litígio se iniciara em 2014, com a apresentação pela *Elite Taxi* de pedido de declaração judicial no sentido de que as atividades da Uber violam a legislação espanhola e de condenação para que cessasse sua atividade econômica de forma desleal. O *Juzgado de lo Mercantil 3* de Barcelona suspendeu a ação e submeteu questões para apreciação do Tribunal de Justiça Europeu, por considerar a Uber empresa transnacional (UNIÃO EUROPEIA, 2017).

Em síntese, essa questão dizia respeito ao objeto social da empresa Uber: seria ela uma empresa de intermediação de serviços entre motoristas e clientes ou uma empresa efetivamente de transportes? O Tribunal Europeu se posicionou defendendo esta segunda hipótese. Tal posição se baseou no argumento de que a atividade da empresa inevitavelmente materializa uma oferta de serviços de transporte urbano aos consumidores por intermédio do aplicativo. Sem o oferecimento dos serviços pela Uber, muito provavelmente os motoristas não prestariam serviços de transporte (UNIÃO EUROPEIA, 2017, p. 13).

Essa discussão é crucial para o debate sobre a relação de emprego no Brasil. Conforme se demonstrará adiante, muitas decisões na amostra não apresentam concordância com essa posição, partindo da noção de que o objeto das plataformas digitais de trabalho *location-based* se relaciona ao desenvolvimento de *softwares* voltados à intermediação de serviços. A partir dessa noção, não há possibilidade de se reconhecer a existência de subordinação, dado que os serviços seriam prestados fora da atividade econômica da empresa.

Do contrário, como ocorre nos casos que citam o caso europeu, o reconhecimento da atividade de transportes urbanos como objeto da empresa conduz à tese de que há uma relação de emprego entre motorista e a Uber e plataformas similares.

3.3.2.2.5 Reconhecimento de emprego com a Uber

A sexta decisão mais relevante na rede gerada diz respeito ao acórdão proferido pela 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (BRASIL, TRT-3, 2019). A decisão reconheceu a existência de relação de emprego. Identificou o controle e o desenvolvimento do negócio pela Uber, a se contrapor ao motorista sujeito às regras estabelecidas pela empresa e a seu poder disciplinar. Utilizou como argumento a possibilidade de bloqueio do trabalhador com baixa ou má reputação: “A própria reclamada admite em sua defesa que, caso seja reconhecido o vínculo, deverá ser considerado que a dispensa do obreiro se deu por mau procedimento, em virtude de seguidos cancelamentos de viagens (BRASIL, TRT-3, 2019). É mais uma decisão excepcional que reconhece a existência da relação de emprego entre motorista e plataforma, e assume destaque por ter integrado a fundamentação de outras decisões no mesmo sentido.

3.3.3 Fundamentos das decisões judiciais

Na tentativa de responder as críticas no sentido de que a pesquisa no direito dá ênfase à dogmática jurídica do Direito do Trabalho, usamos os processos judiciais como fontes relevantes de dados para a pesquisa jurídica, para uma análise interpretativa adequada da problemática da relação de emprego com plataformas digitais. As decisões analisadas mostram qual é o processo argumentativo prevalente que guia os processos decisórios no Brasil sobre a classificação do trabalho em plataformas digitais.

Pelo método de análise dos fundamentos (*ratio decidendi*) do sistema jurídico legal e doutrinário foi possível analisar as fontes da jurisprudência pelo conjunto de normas que os tribunais reconhecem como direito e que motivam suas decisões. O objetivo foi localizar (1) os elementos decisórios no plano do texto; e (2) as premissas de sua estrutura e linha argumentativa.

A partir da análise dos conteúdos das decisões judiciais proferidas por tribunais do trabalho brasileiros de 2017 em diante, em casos com resoluções sobre temáticas relacionadas à qualificação da natureza do trabalho entre plataformas digitais de entregas e transporte (*location-based*), com grande concentração para os casos de condutores de veículos da Uber, identificou-se os elementos decisórios centrais e as premissas argumentativas mais relevantes da jurisprudência dos tribunais na caracterização ou não de relação de emprego entre trabalhador e plataforma.

Para o mesmo conjunto de decisões buscou-se identificar os fundamentos

jurídicos e a linha argumentativa construída, com o objetivo de verificar a coerência entre os julgados e produzir uma explicação do sentido a partir de interpretação sobre o processo decisório.

Para a análise dos conteúdos foram formuladas questões pertinentes à fundamentação das decisões, sobre o seu aparecimento no texto e o grau de relevância que apresentam, com o objetivo de reconstruir o raciocínio jurídico das cortes e captar o modo de construção das decisões. Com isso, o interesse não se restringiu apenas à identificação das regras jurídicas de Direito aplicadas, mas também às teses jurídicas de tribunais (*stare decisis*) em casos análogos.

Indagou-se, primeiro, sobre o fundamento principal (*ratio decidendi*) da decisão. Em seguida, foram identificados fundamentos e considerações periféricas (*obiter dicta*), que correspondem às afirmações e argumentações que, embora possam ser úteis para a compreensão da decisão, não constituem parte central de seu fundamento jurídico. Na leitura das decisões foram pesquisados os fundamentos secundários, observadas as seguintes entradas: (1) Constituição; (2) Legislação ordinária (CLT, art. 3º); (3) Recomendação 198 da OIT; (4) Normas da OIT; (5) Jurisprudência nacional; (6) Jurisprudência internacional; (7) Doutrina do Direito do Trabalho; (8) Teoria e Filosofia do Direito; (9) Princípios do Direito do Trabalho; (10) Vontade das partes; (11) Primazia da realidade; (12) Termos e condições de uso da plataforma; (13) Outros. Indagou-se, também, sobre os fundamentos da definição de subordinação jurídica e os indícios valorados e utilizados na decisão. Para um detalhamento dos fundamentos, indagou-se também sobre o fundamento decisivo (*ratio decidendi*) e suplementares aceitos ou recusados. Procurou-se responder sobre a fonte normativa ou doutrinária utilizada na fundamentação.

Os resultados da análise identificam e mostram, por meio de indicadores quantitativos e qualitativos, as reais fontes de direito utilizadas na jurisprudência sobre classificação da relação jurídica entre trabalhadores e plataformas digitais, analisando a sua permeabilidade, construindo um diagnóstico preliminar de tendências, permitindo uma avaliação refinada da motivação da decisão (*ratio decidendi*).

3.3.3.1 Autonomia e controle

Com base no conjunto de 409 decisões judiciais analisadas sobre o tema das plataformas digitais de trabalho, realizou-se a análise dos argumentos das decisões em torno da questão-problema da classificação jurídica do trabalho em plataformas digitais. Um primeiro aspecto valorado foram os fundamentos jurídicos centrais para a qualificação da relação de emprego, com identificação de fontes do direito doutrinárias ou normativas invocadas,

ou seja, o que os tribunais reconhecem como direito para fundamentar as suas decisões. De modo mais específico, o que se buscou foi o delineamento dos elementos caracterizadores de autonomia e flexibilidade – argumentos recorrentes na análise de rede de citações – a justificar o afastamento da relação de emprego.

O resultado dessa análise mostra que a fonte normativa prevalente na prática jurisprudencial brasileira é a Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente o seu artigo 3º, que contém os elementos definidores de empregado.

Os processos analisados revelaram as fontes do direito identificadas e mais validadas nas decisões que não reconhecem a *status* de empregado.

TABELA 7 – FUNDAMENTOS JURÍDICOS USADOS EM DECISÕES QUE NÃO RECONHECEM RELAÇÃO DE TRABALHO

Fonte normativa	(%)*
CLT, artigo 3º	60,10
Jurisprudência nacional	26,76
Termos e condições de uso da plataforma	4,33
Doutrina do Direito do Trabalho	3,53
Vontade das partes (contrato)	1,92
Constituição Federal de 1988	0,96
Primazia da realidade	0,80
Jurisprudência internacional	0,48
Outros	1,12
Total	100,00

*Como mais de um fundamento pôde ser utilizado em uma mesma decisão, a porcentagem se refere à frequência de menções em relação ao conjunto total de fundamentos utilizados em todas as decisões analisadas. A mesma lógica se repete nas tabelas seguintes.

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Os dados da Tabela 7 mostram a prevalência e a centralidade dada à lei nacional como fonte de direito válida ou norma primária com autoridade para se buscar a resposta sobre o direito aplicável ao conflito. A lei nacional específica é o dispositivo da CLT que define a noção de empregado (CLT, de 1943, artigo 3º). É a partir dessa regra que a jurisprudência realiza a atividade da lógica dedutiva para justificar a sua decisão.

No processo interpretativo não se identifica a relevante valorização que a proteção do trabalho tem no texto da Constituição, que poderia servir de fonte para extrair diretrizes de forma consequente e estabelecer pontes entre direito do trabalho, Constituição e cidadania.

A outra prática observada é a reduzida remissão à literatura jurídica ou mesmo a publicações especializadas com estudos teóricos ou empíricos sobre o trabalho em plataformas, que poderiam ser úteis para justificar e esclarecer questões práticas e problemas teóricos.

A prática da jurisprudência tem como ponto de partida uma notória preferência pelo modelo analítico e descritivo, posto que essas decisões judiciais conferem ênfase na qualificação ou não dos parâmetros delimitadores do protótipo do conceito de empregado para o trabalhador em plataformas. A controvérsia é geralmente centrada em torno do conceito de subordinação, como chave caracterizadora única da relação de emprego para definir o centro de imputação subjetiva ou objetiva do Direito do Trabalho. Para as decisões que reconhecem a relação de emprego, há o “encaixe” da matriz clássica da subordinação no trabalho por plataformas, extraída basicamente da leitura que se faz da lei brasileira.

3.3.3.2 Indícios da subordinação jurídica

A fixação do enquadramento na relação de emprego pela jurisprudência no Brasil, a exemplo de muitos países, admite que a classificação da existência ou não desse tipo de relação de emprego deve se dar em cada caso em observância aos indícios existentes, valorando principalmente a margem de autonomia de que gozam os trabalhadores. Para essa identificação da prática da jurisprudência, um segundo aspecto da interpretação judicial analisado foram os indícios utilizados com maior frequência como critérios validados ou não para o encaixe na noção de subordinação jurídica.

A partir da análise dos conteúdos das decisões judiciais, a pesquisa identificou os indícios utilizados com maior frequência pelas cortes, seja para entender caracterizado o vínculo de emprego ou para afastar a relação de emprego com a plataforma digital. Esses dados estão relacionados nas Tabelas 8 e 9.

TABELA 8 – INDÍCIOS UTILIZADOS PELAS DECISÕES QUE REJEITAM O STATUS DE EMPREGADO

Indício	(%)
Trabalho livre de controle e direção pela plataforma	28,59
Liberdade para decidir quando e onde trabalhar	25,72
Liberdade para recusar trabalho oferecido pela plataforma	13,25
Trabalho desempenhado não diz respeito à atividade principal da plataforma	10,26
Assunção dos riscos pelo trabalhador	6,95
Possibilidade de trabalhar para outras plataformas	6,40
O trabalhador organiza o próprio trabalho	2,87
Remuneração pelo cliente, e não pela plataforma	2,54
Ausência de exigência de critérios para contratação do trabalhador na plataforma	2,21
Outros	1,21
Total	100,00

FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

TABELA 9 – INDÍCIOS UTILIZADOS PELAS DECISÕES QUE RECONHECEM O STATUS DE EMPREGADO

Indício	(%)
Pessoalidade (trabalho pessoal)	17,42
Sanções (punição ao trabalhador)	15,15
Subordinação estrutural	14,40
Remuneração (gestão da remuneração ao trabalhador pela plataforma)	12,12
Determinação do preço pela plataforma	11,3
Controle (subordinação algorítmica)	9,09
Disponibilidade (tempo de trabalho)	7,58
Instruções (diretrizes e condições para realização do trabalho)	6,06
Seleção (seleção e requisitos para trabalhar na plataforma)	3,03
Propriedade dos equipamentos do trabalho	2,27
Dependência econômica	1,52
Total	100,00

FONTES: Elaboração CDT/UFPR (2021).

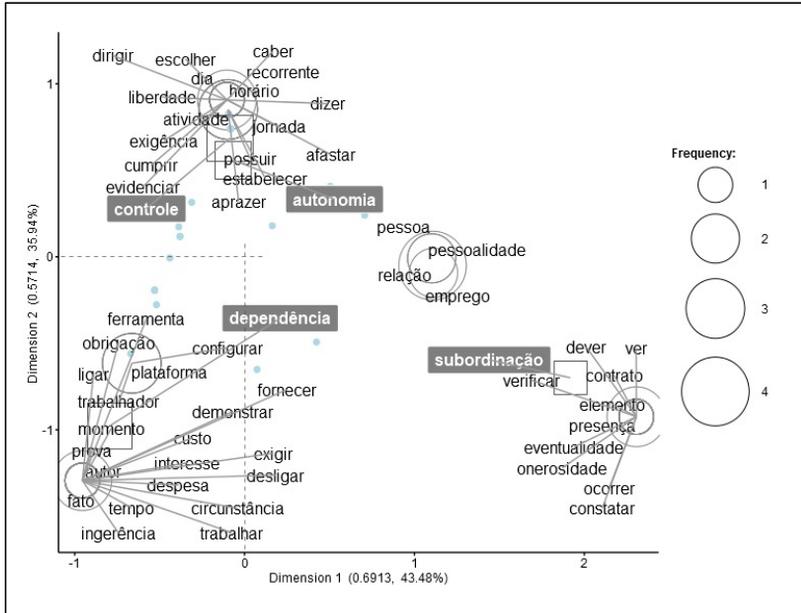
A pesquisa demonstra que para as decisões judiciais que rejeitam a relação de emprego, os indícios predominantes são os aspectos de autonomia – compreendidos pela identificação de liberdade de jornada, autonomia em aceitar e rechaçar o trabalho – que formam os elementos argumentativos para rejeitar o “encaixe” da subordinação jurídica.

Há uma substantiva literatura, contemplando muitas obras ancoradas em bases empíricas sólidas, sustentando que a autonomia e o controle pelas plataformas assumem formas e configurações distintas, em que a liberdade e a autonomia do trabalhador são aparentes, frente à capacidade dos algoritmos de acesso a controle de dados, sem que o trabalhador tenha informações sobre como esses dados são utilizados (PICHAULT; MCKEOWN, 2019; WOOD *et al.*, 2019; SCHORPF; FLECKER; SCHONAUER, 2017; DUGGAN *et al.*, 2020; JARRAHI, M. H.; SUTHERLAND, 2019; ROSENBLAT; STARK, 2016). A despeito dessas evidências científicas, a prática da jurisprudência brasileira, como revelam os dados analisados em páginas anteriores, é refratária e resistente à incorporação de novos modelos interpretativos ou à construção de novos indícios classificatórios adequados à realidade do trabalho em plataformas.

3.3.3.3 Análise de correspondências múltiplas dos fundamentos das decisões desfavoráveis

Para um maior aprimoramento da análise de conteúdo das decisões judiciais que não reconhecem o *status* de empregado, por meio da técnica de análise de correspondências múltiplas, realizamos o cruzamento do trecho do texto selecionado do fundamento de decisão com quatro variáveis relevantes de interesse: subordinação, controle, dependência e autonomia. O Diagrama 3 apresenta os resultados obtidos com essa técnica de análise (ver Apêndice A, seção 5).

DIAGRAMA 3 - ANÁLISE DE CORRESPONDÊNCIAS MÚLTIPLAS DOS FUNDAMENTOS DAS DECISÕES DESFAVORÁVEIS.



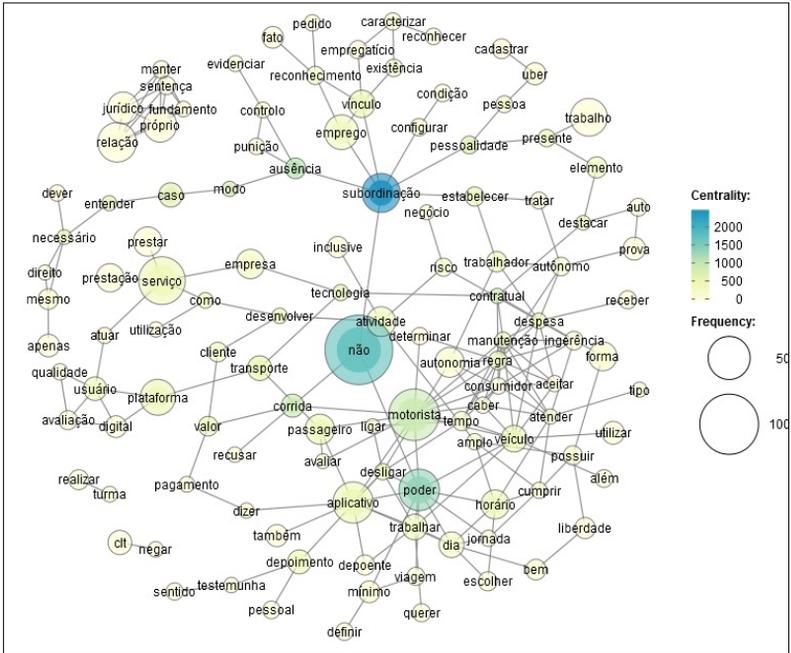
FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

A proximidade no gráfico representa a proximidade textual dos termos analisados. O gráfico demonstra que as categorias autonomia e controle são justificadas basicamente por liberdade de escolha de horário.

3.3.3.4 Análise de rede de coocorrência de palavras nos fundamentos das decisões desfavoráveis

A partir do recorte dos trechos de textos contendo os fundamentos das decisões desfavoráveis, foi gerada uma rede de coocorrência de palavras. Quando mostrado na cor azul mais forte, mais a palavra expressa centralidade de intermediação em relação ao *corpus* (cada trecho de fundamento principal de cada decisão). É uma medida de quanto uma palavra funciona como “ponte” para as outras (ver Apêndice A, seção 5).

DIAGRAMA 4 – REDE DE COOCORRÊNCIA DE PALAVRAS NOS FUNDAMENTOS DAS DECISÕES DESFAVORÁVEIS



FONTE: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Constata-se que, em relação à menção da palavra subordinação nos fundamentos das decisões analisadas, por exemplo, a interpretação recorrente é a de que não há subordinação jurídica, porque o motorista tem autonomia e pode (poder) escolher o horário de trabalho, ligando ou desligando o aplicativo. Outro argumento frequente é o de que o motorista responde com os custos e despesas de manutenção e com isso justifica-se sua autonomia ou papel de autônomo.

3.3.3.5 Controle e autonomia aparentes

Para contemplar a realidade do funcionamento das plataformas de trabalho e as condições concretas de trabalho, os dados obtidos pelo questionário aplicado por esta pesquisa (Apêndice C) mostram que a experiência cotidiana do trabalho sob o gerenciamento de algoritmo lida com a presença marcante de elementos de controle e métodos variados de avaliações, monitoramento de localização, jornadas e punições usados pelas diferentes plataformas nas modalidades *location-based* e *web-based*.

Os dados colhidos do questionário são capazes de mostrar, a partir das respostas obtidas dos trabalhadores, os aspectos centrais que denotam a percepção de elementos de controle e de autonomia aparente gerada pela prática de sofisticados mecanismos de governança na organização do trabalho.

As plataformas realizam avaliações por clientes, monitoram os índices de cancelamento ou aceitação de trabalho e utilizam esses dados para promover ou punir empregados. A pesquisa da Clínica Direito do Trabalho mostra que uma proporção substancial dos respondentes relata a percepção de que são monitorados e controlados por clientes e plataformas.

Os mecanismos de controle não são homogêneos entre as diversas plataformas. Há substancial dissociação de compreensão entre os trabalhadores *web-based* e os trabalhadores *location-based* quanto aos mecanismos de avaliação e controle exercido pelas plataformas. A pesquisa mostra que no trabalho nas plataformas da modalidade *location-based* há a presença e conjugação de pelo menos quatro mecanismos de controle: avaliação de cliente, localização, frequência e tempo de conexão, com uma intensidade maior para a avaliação por clientes (28,71%) e a localização de GPS (26,03%), como se pode observar da Tabela 10.

TABELA 10 – MECANISMOS DE CONTROLE PERCEBIDOS POR TRABALHADORES NA MODALIDADE LOCATION-BASED

Mecanismos de controle percebidos	(%)
Pela avaliação dos clientes	28,71
Pela localização do GPS	26,03
Por minha frequência e disponibilidade	17,82
Pelo meu tempo de conexão (tempo logado)	13,09
Pela avaliação da empresa	11,36
Outros	3,00
Total	100,00

FONTE: Questionário (Apêndice C). Resposta à Questão 30: Como a plataforma supervisiona e controla a execução de seu trabalho? Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Para os trabalhadores *web-based*, o controle é basicamente exercido pela combinação de avaliação do cliente (33,73%), frequência e disponibilidade, com uma participação também expressiva (23,92%) e avaliação pela empresa (15,69%), conforme a Tabela 11.

TABELA 11 – MECANISMOS DE CONTROLE PERCEBIDOS POR TRABALHADORES NA MODALIDADE WEB-BASED

Mecanismos de controle percebidos	(%)
Pela avaliação dos clientes	33,73
Por minha frequência e disponibilidade	23,92
Pela avaliação da empresa	15,69
Pelo meu tempo de conexão (tempo logado)	15,49
Outros	7,25
Pela localização do GPS	3,92
Total	100,00

FONTE: Questionário (Apêndice C). Resposta à Questão 30: Como a plataforma supervisiona e controla a execução de seu trabalho? Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Os trabalhadores identificam que há controles distintos e combinados praticados pelas plataformas, embora as empresas mantenham deliberadamente opacas essas informações aos trabalhadores. Para os trabalhadores *web-based*, a percepção é de que o controle se dá em maior medida pela avaliação dos clientes e, em alguns casos, pela avaliação da empresa e da disponibilidade.

Nos setores de transporte de passageiros e de entrega de mercadorias, os trabalhadores também são rastreados e monitorados por GPS, o que assegura que podem ser contatados a qualquer momento, quando um pedido é realizado. Esse monitoramento permite às plataformas um dado preciso do tempo de trabalho.

As razões para a desativação dos trabalhadores são frequentemente as baixas classificações, a não aceitação do trabalho e reclamações dos clientes. Os trabalhadores, no caso da Uber, são classificados e avaliados. A avaliação afeta o acesso à plataforma, podendo reduzir o acesso dos motoristas às corridas e até causar exclusão da plataforma.

3.3.3.6 Liberdade de aceitação de tarefas, punições e exclusões

Quando perguntados sobre o grau de liberdade de recusa de tarefas, quase a metade (46,02%) dos trabalhadores no setor de *location-based* que responderam o questionário indicaram achar que possuem ampla liberdade para recusar tarefas; enquanto que no *web-based* esse percentual é superior (75,94%). Destaca-se a significativa proporção de trabalhadores na modalidade *location-based* que indicaram nenhuma ou pouca liberdade (escala de 0 a 3). Não é possível afirmar como insignificativa a proporção de trabalhadores *web-based* que responderam não possuir nenhuma ou pouca liberdade (Tabela 12).

TABELA 12 – GRAU DE LIBERDADE PERCEBIDA PELO TRABALHADOR CONFORME MODALIDADE DA PLATAFORMA (ESCALA ORDENADA).

Grau de liberdade percebida (escala ordenada)	Location-based (%)	Web-based (%)
0 (Nenhuma)	13,27	1,88
1	10,18	4,51
2	10,18	4,89
3	11,95	5,26
4	8,41	7,52
5 (Total liberdade)	46,02	75,94
Total	100,00	100,00

FONTE: Questionário (Apêndice C). Resposta à Questão 28: Para você, em uma escala de 0 a 5, quanto de liberdade você tem para recusar um trabalho oferecido pela plataforma? Elaboração: CDT/UFPR (2021).

No entanto, as respostas para a pergunta sobre as possíveis punições percebidas em caso de recusa da tarefa, entre trabalhadores em plataformas *location-based*, sobretudo, apontam como consequências os prejuízos com a diminuição na oferta de trabalhos futuros e bloqueios parciais, temporários e permanentes (Tabela 13).

TABELA 13 – PUNIÇÕES PERCEBIDAS EM CASO DE RECUSA DE TAREFA. TRABALHADORES LOCATION-BASED.

Punições percebidas	(%)
Bloqueio parcial/temporário	33,51
Diminuição na oferta de trabalhos futuros	31,88
Não aplica nenhuma punição	11,44
Bloqueio permanente	8,72
Diminuição do valor pago por novas tarefas ou trabalhos	5,99
Outros	4,63
Multa	3,81
Total	100,00

FONTE: Questionário (Apêndice C). Resposta à questão 32: Se você recusa a realização de uma tarefa ou trabalho, quais punições a plataforma aplica? Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Entre os trabalhadores de plataformas da modalidade *web-based*, de forma contrastante, mais da metade (66,23%) afirmam que a recusa ao trabalho não gera punições, contra 11,44% dos trabalhadores nas plataformas *location-based* que responderam não serem punidos ao recusarem tarefas (Tabelas 13 e 14). É certo concluir, com isso, que o modelo de organização do trabalho nas plataformas *location-based* dá ênfase à punição como mecanismo de controle e gestão.

TABELA 14 – PUNIÇÕES PERCEBIDAS EM CASO DE RECUSA DE TAREFA. TRABALHADORES WEB-BASED.

Punições percebidas	(%)
Não aplica nenhuma punição	66,23
Diminuição na oferta de trabalhos futuros	10,39
Bloqueio parcial/temporário	8,77
Outros	6,49
Bloqueio permanente	4,87
Diminuição do valor pago por novas tarefas ou trabalhos	3,25
Total	100,00

FONTE: Questionário (Apêndice C). Resposta à questão 32: Se você recusa a realização de uma tarefa ou trabalho, quais punições a plataforma aplica? Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Ainda de acordo com os resultados do questionário (Apêndice C, questão 29), a percepção do medo que os trabalhadores sentem frente à possibilidade de sofrerem exclusão ou bloqueio da plataforma nos fornece mais indícios para questionar a suposta autonomia e controle que os trabalhadores possuem ao trabalharem por plataformas. Em relação a isso, também há uma diferença entre as modalidades de plataformas consideradas. Entre os trabalhadores por plataformas *location-based*, apenas 17,70% responderem não ter medo algum de sofrer bloqueio ou exclusão da plataforma, contra uma porcentagem de 29,70% de respondentes que trabalham por plataformas *web-based*. Na outra ponta também se observa considerável variação, sendo que 50,88% dos respondentes de plataformas *location-based* indicam muito medo, uma porcentagem bem maior se comparada aos 19,92% dos trabalhadores por plataformas *web-based* que responderam ter muito medo de serem excluídos ou bloqueados da plataforma. Observa-se, portanto, uma maior percepção de medo frente à possibilidade de exclusão ou bloqueio pela plataforma entre trabalhadores por plataformas *location-based*, se comparados aos seus pares que trabalham por plataformas *web-based*.

Outra constatação importante diz respeito ao grau de dependência que os trabalhadores estabelecem com as plataformas. Os trabalhadores do *location-based* que dependem exclusivamente da renda das plataformas somam 47,79%, enquanto que entre os *web-based* são 29,70%, o que indica que a maior parte destes trabalhadores usam a plataforma preferencialmente como complemento de renda, conforme a Tabela 15.

TABELA 15 – DEPENDÊNCIA EM RELAÇÃO À PLATAFORMA.

Plataforma como fonte de renda	<i>Location-based</i> (%)	<i>Web-based</i> (%)
Sim, e é minha única fonte de renda.	47,79	29,70
Sim, mas tenho outras atividades remuneradas.	26,11	22,93
Não, o trabalho por plataformas me fornece uma renda complementar.	26,11	47,37
Total	100,00	100,00

FONTE: Questionário (Apêndice C). Resposta à Questão 35: O trabalho por plataformas é a sua fonte de renda principal? Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Por tudo isso, de forma contrastante com as premissas argumentativas dos processos judiciais, os dados da pesquisa revelam que a autonomia e o controle do próprio trabalho são bastante limitados para os trabalhadores dos setores de transporte de passageiros e entregadores de comida e mercadorias. A sua autonomia para escolher horas de trabalho e descanso, bem como para recusar determinadas tarefas, é modelada por suas classificações e níveis (*ranking*), a depender da plataforma. Isso faz com que uma significativa parcela de trabalhadores na modalidade *location-based* não tenha condições de recusar ou cancelar uma tarefa, haja vista o risco de redução de acesso ao trabalho, perda de bonificações e outras penalidades, inclusive a desativação da conta do trabalhador da plataforma.

Assim, uma avaliação positiva do trabalho realizado, a obtenção de uma posição alta no *ranking*, derivada de boas classificações e baixas rejeições de trabalhos, são fatores centrais, conforme mostra a pesquisa, para que se obtenha novos trabalhos vantajosos. Em sentido contrário, havendo baixas avaliações e classificações, com certo número de rejeições, incorre-se na desativação das contas dos trabalhadores, em geral sem qualquer justificativa fornecida pela empresa e sem possibilidade de diálogo e defesa para resolver eventual conflito.

No caso brasileiro, a transferência de custos e riscos já era comum na condição da informalidade e, em parte, pela prática estendida da terceirização e de uso da prestação de serviços. O trabalho sob demanda já estava presente para os trabalhadores avulsos e, claro, em grande parcela é uma forma de contratação de trabalhadores informais.

Em relação às formas de remuneração, os resultados obtidos no questionário (Apêndice C, Questão 26) indicam a prevalência na modalidade *location-based* de remunerados por tarefa cumprida (92,92% dos respondentes). Porém, na modalidade *web-based*, ainda que a remuneração por tarefa (68,80%) figure no topo, há uma quantidade significativa de trabalhadores que responderam ter como forma de remuneração o tempo de trabalho (15,41%) ou uma combinação de tarefa/tempo (15,79%).

Quanto à quantidade de horas trabalhadas, observa-se também uma variação conforme as modalidades das plataformas. Entre os trabalhadores por plataformas *location-based*, 60,36% afirmaram trabalhar oito ou mais horas por dia. Na outra ponta, entre os respondentes que trabalham por plataformas *web-based*, uma proporção de 62,36% informou trabalhar até quatro horas por dia por plataformas (Apêndice C, Questão 20). Essa diferença pode ser explicada, em parte, pela maior proporção de respondentes na modalidade *location-based* que têm no trabalho por plataformas a sua única fonte de renda, como também pela forma de remuneração por tarefas realizadas e a necessidade de cumprir longas jornadas para atingir uma meta ou objetivo estabelecido para o dia.

Quando o tema é a exclusividade do trabalho por plataforma, que se relaciona também com a dependência de renda, observa-se uma similaridade, com distribuição quase uniforme, entre as modalidades de plataformas, numa ordem de maior número para trabalho somente em plataformas, passando pela combinação com o trabalho autônomo e com vínculo de emprego, (Tabela 16).

TABELA 16 – CONDIÇÃO OCUPACIONAL ATUAL

Condição ocupacional atual	Location-based (%)	Web-based (%)
Eu só trabalho por plataformas.	46,02	31,58
Realizo trabalho como autônomo.	18,14	24,81
Tenho um emprego com carteira assinada.	18,58	22,56
Tenho um emprego sem carteira assinada.	5,31	7,89
Tenho um empreendimento próprio.	6,19	6,77
Realizo outros trabalhos esporadicamente.	5,75	6,39
Total geral	100,00	100,00

FONTE: Questionário (Apêndice C). Resposta à Questão 38: Qual é a sua condição ocupacional atualmente, além do trabalho por plataformas? Elaboração: CDT/UFPR (2021).

Outro aspecto relevante da análise da autonomia é a percepção de grande assimetria entre trabalhadores e plataformas digitais no acesso a informações. Por exemplo, os trabalhadores na modalidade *location-based* identificaram como principais problemas de relacionamento com as plataformas a ausência de canais eficazes para a solução de problemas, a falta de clareza na forma como as tarefas e trabalhos são distribuídos e sobre como são feitos os cálculos da remuneração (Apêndice C, Questão 31).

3.3.3.7 Expectativas de direitos

Um último aspecto relevante da pesquisa empírica diz respeito à expectativa de direitos dos trabalhadores. Os direitos representam também expectativas ou interesses destinados à proteção de bens mais importantes que, para além dos direitos liberais de proteção da liberdade e da vida, se constituem como direitos fundamentais vinculados ao trabalho, como resposta a desequilíbrios e a abusos de poder e como garantia da dignidade humana.

Quando perguntados se gostariam de obter registro de contrato, com carteira de trabalho, os trabalhadores da modalidade *location-based* manifestam uma divisão entre a preferência pela manutenção da relação de autônomo (52,21%) e a formalização do vínculo de emprego (47,58%). Entre os trabalhadores *web-based*, a maioria (63,53%) prefere se manter como autônomo, conforme a Tabela 17. Esses dados precisam ser interpretados com cuidado, haja vista os pressupostos considerados pelos trabalhadores para se chegar a tal resultado, pois há a hipótese de que eles valorizem aspectos da flexibilidade de horários. Além disso, podem ter uma compreensão equivocada de uma suposta incompatibilidade entre flexibilidade e relação de emprego.

TABELA 17 – PREFERÊNCIA POR CARTEIRA ASSINADA

Interesse em ter carteira assinada	Location-based (%)	Web-based (%)
Sim.	47,79	36,47
Não.	52,21	63,53
Total	100,00	100,00

FONTE: Questionário (Apêndice C). Resposta à Questão 40: Você gostaria que o seu trabalho por plataformas fosse assinado em carteira? Elaboração: CDT/UFPR (2021).

No entanto, de maneira contrastante, quando perguntados sobre a percepção de direitos importantes e que deveriam ser garantidos no trabalho que realizam por plataformas, esses mesmos trabalhadores *location-based* revelam ter interesse em ao menos um dos direitos que configuram o trabalho formal, como renda mínima, seguro, aposentadoria e registro formal em carteira, sendo que apenas 1,7% das respostas indicaram não haver interesse por nenhum desses direitos (Tabela 18).

TABELA 18 – DIREITOS QUE DEVERIAM SER GARANTIDOS

Direito que gostaria de ter no trabalho por plataforma	Location-based (%)*	Web-based (%)*
Seguro de acidentes	19,31	4,94
Receber pelo tempo em espera	15,40	16,70
Cobertura de custos ou equipamentos relacionados ao trabalho	14,37	13,63
Seguro saúde	14,14	11,41
Rendimento mínimo mensal garantido	14,02	17,55
Aposentadoria	11,15	10,90
Carteira de trabalho assinada	9,89	11,93
Nenhuma das alternativas	1,72	12,95
Geral	100,00	100,00

Fonte: Questionário (Apêndice C). Resposta à Questão 42: Quais desses direitos você acha que deveriam ser garantidos no seu trabalho por plataformas?

*Como os respondentes puderam selecionar mais de uma opção, a porcentagem se refere à frequência de cada uma das respostas em relação ao conjunto de respostas recebidas. Elaboração: própria.

Os dados analisados e a compreensão da experiência cotidiana dos trabalhadores apontam para como as classificações e um conjunto de métricas de aceitação e rejeição de clientes, geridas por algoritmos, são decisivas para conseguir trabalho e tarifas mais vantajosas. Com isso, se pode concluir que a autonomia, a liberdade e o poder de escolha desses trabalhadores são aparentes. Outro aspecto é que a flexibilidade de horários é também afetada pelos mecanismos de incentivos em horários e locais mais vantajosos, além da possibilidade de monitoramento e rastreamento da localização pelas plataformas *location-based*.

Pode-se constatar das decisões judiciais comentadas, em seu conjunto, a par de indicarem a necessidade de uma investigação fática das condições de execução do trabalho e do modelo organizativo de empresas como a Uber, que elas recorrem frequentemente aos indícios clássicos da subordinação jurídica para procurar fazer o “encaixe” na situação fática.

Embora algumas decisões destaquem a inovação tecnológica e o caráter disruptivo da plataforma digital, para definição da subordinação jurídica não são agregados os elementos da subordinação derivados das peculiaridades do trabalho por plataformas.

A jurisprudência brasileira ainda se mostra incerta a respeito da qualificação jurídica dos serviços prestados por meio de plataformas, mas do ponto de vista da deliberação judicial, o contexto argumentativo se situa pela definição da forma de trabalho que deve entrar no âmbito da relação assalariada ou pela conversão de um novo tipo de trabalho autônomo. O que chama atenção é a escassa crítica sobre a insuficiência dos índices clássicos de subordinação de tempo, lugar e modo de realização do trabalho por conta alheia frente aos novos modos de produzir e de trabalhar. Com isso, a Justiça não se vale do pressuposto da inadequação desse modelo normativo vigente para analisar as novas formas de trabalho que emergem do uso intensivo das plataformas digitais.

Não se identifica no conteúdo das decisões judiciais o esforço de construção de novos indícios de subordinação adequados à delimitação da organização produtiva, o que poderia levar à constatação de ausência de autonomia. O condutor da Uber não conhece a informação essencial da plataforma para, por exemplo, saber para onde quer ir o passageiro, o que leva a concluir que ele não tem liberdade de aceitar ou não o trabalho. As recusas são possíveis, mas limitadas e sujeitas a punições, inclusive com o desligamento do aplicativo. Tampouco se argumenta que não há coordenação entre a Uber e os condutores, na medida que a Uber controla a informação-chave do negócio e, ainda, pode alterá-la unilateralmente. Além disso, esses autônomos não têm nenhuma possibilidade de crescimento no negócio, a menos que trabalhem mais horas.

A análise das decisões judiciais revela algumas tendências novas na construção jurisprudencial brasileira sobre as fontes que recorrem à jurisprudência e um modelo decisório em sua estrutura argumentativa. Os julgados analisados, que se propõem a apreciar os problemas da qualificação jurídica do contrato de trabalho, se mantêm vinculados aos modelos clássicos da subordinação jurídica, com esforço de enquadramento das relações de trabalho no marco institucional existente. O poder interpretativo de juízes e tribunais, apesar da valoração pelo princípio da primazia da realidade e a admissão da presença de novas formas de trabalhar e organizar o trabalho, tende a não reconhecer transformações dos padrões clássicos da dependência e subordinação.

3.4 CONCLUSÕES

Este capítulo, apoiado nos dados empíricos analisados, demonstra o panorama do debate a respeito da regulação do trabalho sob controle de plataformas digitais, no âmbito global. Tal panorama é marcado pela disputa de qualificação dos trabalhadores nos tribunais e por um estendido debate sobre a regulação por iniciativa legislativa nacional. A pesquisa empírica, por meio de análise de

decisões judiciais e do resultado da aplicação de questionários a 492 trabalhadores, oferece respostas abrangentes sobre a situação do debate público e de disputas judiciais em torno da classificação jurídica do trabalho em plataformas digitais no Brasil.

No plano regulatório, o contexto brasileiro comporta um conjunto de iniciativas, que ganham alguma relevância a partir de 2019 e que se intensificam durante a pandemia. Porém, ainda não há um projeto de maior abrangência que catalise uma proposta básica de regulação, salvo uma proposta (PL nº 3.748/2020) com pretensões de regular o trabalho sob demanda, mas insuficiente e fora da relação de trabalho.

No plano das disputas judiciais sobre o *status* de empregados de plataformas que se desenvolvem nos tribunais brasileiros, com grande concentração em plataformas de transporte de passageiros e entrega de comida, o levantamento de dados revela uma forte posição majoritária pelo não reconhecimento da relação de emprego, a despeito da ausência de uma decisão de caráter vinculante de corte suprema ou de corte superior.

Apesar de uma judicialização substantiva sobre o tema das plataformas digitais, e de algumas decisões de impacto na jurisprudência, o debate sobre a qualificação jurídica ainda é bastante restrito. Há um conjunto de decisões de tribunais regionais do trabalho e quatro pronunciamentos pontuais do Tribunal Superior do Trabalho. Conquanto haja decisões em tribunais regionais do trabalho favoráveis à qualificação da relação de emprego, as decisões do TST, o tribunal responsável pela uniformização jurisprudencial, têm afastado a configuração do vínculo, com a aceitação da tese geral da natureza autônoma do trabalho. Nesse sentido, observa-se um enorme descompasso da jurisprudência brasileira com o debate estendido em países como França, Reino Unido, Alemanha e Espanha.

No âmbito da jurisprudência, a pesquisa demonstra também que o modelo interpretativo prevalecente na prática jurisprudencial brasileira, para definir a existência ou não de relação, se vale das normas nacionais (fontes formais) e invoca também a realidade do trabalho (modelo da primazia da realidade). Nesse raciocínio jurídico interpretativo, se mobilizam basicamente os mesmos indícios de controle utilizados para aferir a presença de elementos de autonomia. Todavia, os dados da pesquisa demonstram que essa prática jurisprudencial e seus fundamentos estão em dissonância com a realidade do trabalho captada pelas entrevistas realizadas.

Em grande medida, a noção de trabalho subordinado compreendida pelas decisões judiciais ainda é centrada na existência de uma obrigação direta de seguir ordem, que habilita o empregador a determinar a jornada e o conteúdo do trabalho, conforme se extrai do artigo 3º da CLT. Ocorre que ela é interpretada de forma relativamente estrita, na medida em que não responde à questão de quem determina as condições de realização do trabalho, incluindo o prazo e o local para ser cumprida a tarefa. Tampouco há uma valoração sobre diversos mecanismos de controle e classificação utilizados pelas plataformas e que minam a autonomia do trabalhador.

A definição da prestação de trabalho nos modelos de negócio controlados por plataformas digitais deve incorporar as mudanças produzidas na forma de dirigir e organizar o trabalho subordinado no século XXI e as possibilidades de adaptação a elas vivenciadas pela legislação trabalhista.

A realidade do trabalho controlado por plataformas é de que nele não há incompatibilidade entre liberdade e proteção, ou seja, é possível conciliar certos aspectos de soberania do tempo e de liberdade com proteção de direitos. O Direito do Trabalho oferece respostas ao trabalho de plataformas, desde que a interpretação da lei se realize por seus objetivos, e o resultado interpretativo deve ser o que oferece melhor resposta, de acordo com os propósitos da proteção.

A pesquisa revela, ainda, que grande parte dos trabalhadores têm interesses, demanda e expectativa de proteção de direitos trabalhistas e não veem incompatibilidade com a autonomia e a liberdade de escolher quando e onde trabalhar.

De forma geral, os dados da pesquisa evidenciam que o trabalho em plataformas é despido de direitos e que as muitas singularidades do modelo de negócios das plataformas e os mecanismos de controle tecnológico e de gerenciamento via algoritmo são perfeitamente compatíveis com o modelo de relação de emprego definido pela noção de subordinação jurídica. A legislação trabalhista brasileira, que define o trabalho subordinado e dependente (CLT, artigo 3º), tem ampla aderência ao trabalho por plataformas e, portanto, é falso o dilema do debate sobre a existência de controles.

A pesquisa demonstra que o gerenciamento algorítmico é um modelo de gestão e controle do trabalho e que as plataformas digitais não são neutras, isentas de valor, pois elas possuem normas e valores específicos inscritos em suas arquiteturas tecnológicas. As novas ferramentas tecnológicas não alteram o modelo de relação de trabalho, pois se mantém intacto o controle, a subordinação e a dependência, que são até mesmo mais intensos do que em qualquer trabalho tradicional.

Os fundamentos decisórios com base nas leis, sem impacto da literatura jurídica e pesquisas empíricas, partem de premissas interpretativas cada vez mais frágeis, incapazes de captar a dinâmica do trabalho em plataformas.

A jurisprudência analisada mostra ter potencial de resolver as controvérsias derivadas das inovações tecnológicas, por meio de uma recriação das regras de interpretação, em especial pelo uso da primazia da realidade para captar a dinâmica assimétrica de poder entre empresas e trabalhadores.

O gerenciamento algorítmico é elemento central na estrutura das plataformas, funcionando como mecanismo de controle e monitoramento

do trabalho. As plataformas não são constructos neutros e não estão abertas ao controle público e democrático. As suas estruturas, ainda que ocultas e opacas, promovem valores do neoliberalismo. As plataformas usam a tecnologia e o poder dos algoritmos, mas também se aproveitam de decisões políticas e reformas institucionais que enfraquecem o trabalho assalariado e promovem o trabalho sob demanda, a exemplo dos *lobbies* legislativos, atuação nos tribunais e o uso das reformas institucionais do trabalho.

Por último, cabe uma reflexão final sobre a técnica de análise de conteúdo empreendida. Ela revela um novo olhar na pesquisa empírica efetuada no Direito, vislumbrando reflexões mais profundas sobre as decisões judiciais. Acreditamos que isso representa um processo de enriquecimento da construção do conhecimento científico, pois ultrapassa a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

3.5 PROPOSIÇÕES

Como uma política para o Direito do Trabalho, é fundamental associar o trabalho controlado por plataformas a direitos de cidadania no trabalho. O desafio é desenhar um modelo capaz de fazer avançar um projeto de caráter protetivo nesse contexto adverso, de resistências e de disputas na sociedade.

Do ponto de vista da pesquisa, um ideal regulativo ajustado ao modelo de Direito do Trabalho no Brasil e, por outro lado, à heterogeneidade do trabalho nas plataformas, apesar do traço comum da precariedade, deve partir de um modelo de direitos universais mínimos, que contemple quadro dimensões: (1) Direitos básicos (segurança sobre o vínculo, remuneração, limite de jornada etc.); (2) Proteção à saúde e à vida (para proteger contra o risco elevado, em especial entregadores); (3) Representação coletiva (ação coletiva, representação e negociação coletiva); (4) Direitos digitais (desconexão, proteção de dados etc.).

Para superar o debate sobre como regular e quem proteger – campo de muitas disputas, no caso brasileiro, de tradição de forte intervenção legislativa estabilizadora nas relações de trabalho –, o caminho é a construção de uma lei protetiva que defina a relação de emprego, em um contrato de trabalho padrão, com as garantias de direito ao salário mínimo mensal, limite de jornada, descanso semanal, férias, acesso à Previdência Social, responsabilidade da plataforma pelos custos do trabalho e direito à representação sindical, incluindo a negociação coletiva.

Essas são propostas para de uma política para o Direito do Trabalho capaz de recompor a situação de desigualdade e dependência própria da relação de trabalho, tal como vem conceituando uma tradição romanista-liberal do livre contrato de trabalho, sem responsabilidade empresarial frente a um ser humano dependente (trabalhador).

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Sidnei Machado
Alexandre Pilan Zanoni
Maria Aparecida Bridi
Marcelo Manzano
André Krein
Ludmila Costhek Abílio

As plataformas digitais de trabalho estão produzindo uma grande transformação no emprego e no gerenciamento do trabalho, com tendências de informalização, baixas remunerações, intensificação do trabalho, perda da identificação e insegurança generalizada para o trabalhador.

Essas plataformas são catalisadoras das tendências e processos de transformações no mundo do trabalho, das quais derivam novas configurações organizacionais, novos tipos de controle, subordinação e terceirização do trabalho, e que também se associam às políticas neoliberais e ao processo de financeirização.

Apesar de muitos paralelismos com os países do Norte Global, há diversas singularidades do trabalho controlado por plataformas no Brasil que interagem e se combinam. A pesquisa empírica da Clínica Direito do Trabalho demonstra que ele se relaciona fortemente com a dinâmica própria do mercado de trabalho brasileiro, em particular com a informalidade, com as modalidades de trabalho autônomo e com as práticas da jurisprudência.

Como sínteses das conclusões da pesquisa sobre o trabalho controlado por plataformas, destacamos:

- (1) O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil está em acelerada expansão, favorecida pela pandemia da Covid-19, e apresenta linhas de continuidades importantes e de relevantes novidades para o emprego e o trabalho, com impactos negativos num mercado historicamente desestruturado;
- (2) O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil é marcado por uma ampla heterogeneidade de perfis socioeconômicos dos trabalhadores, num quadro de generalização do trabalho precário, que se relaciona com os processos de informalidade;
- (3) O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil, em intensidades diferentes, tem grande assimetria de poder e controle sobre o processo de trabalho, com inovações relevantes na forma de gerenciamento algorítmico;

(4) O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil se estrutura no trabalho autônomo por conta própria e no fomento dos valores do empreendedorismo, dissociando o trabalho de direitos;

(5) O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil atua para contornar a legislação e a jurisprudência dos tribunais do trabalho e, paralelamente, busca construir um marco regulatório ajustado ao seu modelo de negócios, configurando um padrão de acumulação econômica que se apoia nos ganhos advindos da arbitragem regulatória;

(6) O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil, captado pela utilização de métodos mistos de pesquisa, apresenta diferenças que delineiam a clivagem entre plataformas *web-based* e *location-based*, mas estas também possuem pontos em comum, que permitem pensar uma generalização do fenômeno do trabalho controlado por plataformas digitais;

(7) A comparação entre os diferentes métodos de pesquisa empregados neste estudo permite inferir que as assimetrias entre o trabalho controlado por plataformas de trabalho e o trabalho em suas variantes tradicionais são mais acentuadas nas atividades do ambiente *location-based* do que no *web-based*.

As abordagens econômica, sociológica e jurídica, assim como os modelos e métodos utilizados para analisar a situação dos trabalhadores de plataformas no Brasil, nos permitem observar que as questões-chave no país são a informalidade, a heterogeneidade do trabalho e a institucionalidade do trabalho autônomo.

A crise sanitária da Covid-19 se apresentou como um potente fator de revelação do desequilíbrio entre trabalhadores e plataformas digitais, o que sugere a urgência da formulação de proposições de intervenção e regulação do trabalho por plataformas no pós-Covid-19, que defina a responsabilidade das plataformas digitais e uma carta de direitos fundamentais para dar acesso a direitos individuais e coletivos.

A partir das estimativas apuradas por meio de uma ferramenta de análise de dados da *web* (Similarweb) e a despeito das limitações inerentes ao uso dessa metodologia e à opacidade das fronteiras entre o trabalho controlado pelas plataformas e o trabalho que apenas faz uso das tecnologias digitais, foi possível identificar neste estudo algumas características e particularidades importantes e até certo ponto desconhecidas sobre o mercado de trabalho sob controle das plataformas digitais no Brasil. São elas:

(1) A magnitude desse mercado de trabalho é atualmente de aproximadamente 1,5 milhão de pessoas (1.461.887 pessoas na média mensal do trimestre encerrado em agosto de 2021), número um tanto mais modesto do que o que se encontra em outros estudos dedicados ao tema que se baseiam em metodologias distintas da que aqui foi empregada. Comparando esse montante aos dados do mercado de trabalho divulgados pela mais recente PNAD Contínua (setembro de 2021, relativa à média móvel do trimestre encerrado em julho), pode-se estimar que o conjunto de trabalhadores sob controle das plataformas digitais representa aproximadamente 1,6% do total de trabalhadores ocupados no país (média mensal de 89,042 milhões de pessoas naquele trimestre). Se assim for, e tomando por base estudo recente da OIT sobre o assunto, pode-se dizer que o caso brasileiro se aproxima da taxa que era encontrada, por exemplo, nos EUA em 2016 (1,1%) e é bem inferior à encontrada nos países da União Europeia (OIT, 2020).

(2) As ocupações do setor dos transportes (motoristas de passageiros, entregadores e frentistas) constituem a enorme maioria do mercado de trabalho sob controle das plataformas no Brasil (90%), seguidas por trabalhadores mais qualificados que, de uma forma geral, já atuavam como profissionais liberais ou profissionais autônomos (médicos, psicólogos, redatores, analistas de sistema, programadores de computação, professores particulares, entre outros).

(3) Analisando o número de plataformas e a distribuição de trabalhadores entre os dois ecossistemas empregados no presente estudo – *location-based* e *on-line web-based* – pudemos identificar que, embora se manifeste como tendência geral uma forte concentração em cada um dos ramos ou grupamentos de atividade, no ecossistema *location-based* essa tendência é bem mais acentuada, revelando uma estreita relação entre a conquista dos territórios e a monopolização da clientela. Já entre as empresas que concorrem nos mesmos ramos ou grupamentos do ecossistema *on-line web-based*, para as quais a delimitação geográfica é de pouca relevância, percebe-se que não há barreiras de ingresso mais difíceis de serem vencidas, o que permite um número maior de empresas concorrentes, frequentemente situadas fora do território nacional.

(4) O grupamento de microtrabalho, que tem ganhado destaque na bibliografia internacional e avançado de forma mais intensa nas economias desenvolvidas, a despeito de ser o segmento mais diretamente vinculado às demandas de desenvolvimento e operação das grandes corporações internacionais de TI, é ainda bastante incipiente no Brasil, representando apenas 2% dos trabalhadores sob controle das plataformas digitais no país.

A relativa aderência dos resultados aqui encontrados – notadamente em relação aos trabalhadores do setor de transportes – em relação às estimativas informadas pelas pesquisas amostrais da PNAD Contínua e da PNAD Covid-19 permite inferir que tanto essas quanto a metodologia aqui aplicada (análise de tráfego de dados da *web* por meio da ferramenta desenvolvida pela empresa Similarweb) são consistentes, se não para destacar números absolutamente precisos a respeito dos trabalhadores que atuam em cada plataforma ou grupamento, ao menos para conhecer a magnitude real desses segmentos do mercado de trabalho circunscrito às plataformas digitais.

Já a pesquisa qualitativa empreendida demonstrou que o trabalho plataformizado se insere em diferentes realidades sócio-ocupacionais, abarcando diferentes perfis socioeconômicos. Por isso, faz-se necessário cada vez mais um olhar de perto para os diferentes tipos de trabalho e de trabalhadores. A pesquisa procurou compreender como uma mesma atividade ou plataforma é desempenhada por trabalhadores de diferentes qualificações e trajetórias. Nesse sentido, os processos de informalização que envolvem as plataformas se referem a um tipo contemporâneo de centralização do controle e dispersão do trabalho. Com isso, a problemática do trabalho sob controle de plataformas no Brasil envolve a atenção à centralidade que a ausência de prescrições bem definidas do trabalho encontra em um mundo do trabalho estruturalmente flexível como o brasileiro.

Podemos, então, ver de perto como a dataficação e o gerenciamento algorítmico se retroalimentam com a instabilidade e estratégias de sobrevivência, possibilitando ao mesmo tempo a dispersão do trabalho, a ausência de regras claras, a variação na remuneração, o trabalho sob demanda que se tecem numa relação com um alto e rígido controle do trabalho. Seguimos então com a necessidade permanente do aprofundamento da compreensão sobre as especificidades de cada plataforma e cada tipo de trabalho que ela engloba e o que há de geral e comum, em especial no que se refere à dataficação e às formas contemporâneas de controle do trabalho.

É preciso ainda deciframos os modos de subjetivação na atualidade brasileira, para compreendermos como o autogerenciamento subordinado é incorporado e experienciado, assim como os dilemas frente às regulações do trabalho – que também são tecidos por baixo, a partir da experiência dos trabalhadores e trabalhadoras.

Como recomendação, no tocante à produção legislativa, é fundamental associar o trabalho controlado por plataformas aos direitos de cidadania no trabalho. Um ideal regulativo ajustado ao modelo de Direito do Trabalho no Brasil e, por outro lado, à heterogeneidade do trabalho nas plataformas, apesar do traço comum da precariedade, deve partir de um modelo de direitos universais mínimos, que contemple quatro dimensões:

- (1) Direitos básicos (segurança sobre o vínculo, remuneração, limite de jornada etc.);
- (2) Proteção à saúde e à vida (para proteger contra o risco elevado, em especial os entregadores);
- (3) Representação coletiva (ação coletiva, representação e negociação coletiva);
- (4) Direitos digitais (desconexão, proteção de dados etc.).

Tudo isso passa pela construção de uma lei protetiva que defina a relação de emprego, em um contrato de trabalho padrão, com as garantias de direito ao salário mínimo mensal, limite de jornada, descanso semanal, férias, acesso à Previdência Social, responsabilidade da plataforma pelos custos do trabalho, além do direito à representação sindical, incluindo a negociação coletiva.

Por fim, cabe problematizar que os acidentes de trabalho e adoecimento decorrentes do exercício dessas atividades têm custos que são assumidos integralmente por toda a sociedade brasileira. Os lucros são apropriados integralmente pelas empresas, ao passo que os prejuízos são absorvidos por toda a sociedade. Restam as questões: é adequado o regime tributário aplicado às empresas-plataformas? Como essas empresas contribuem para o desenvolvimento nacional? De modo geral, urge a regulamentação do trabalho plataformizado no mundo, pois se tratam de empresas globais.

Para futuras pesquisas, são pertinentes as seguintes recomendações, no sentido de aperfeiçoar a produção de dados sobre o trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil:

- (1) Incluir questões no módulo básico ou em um módulo especial da PNAD Contínua para aferir o trabalho sob controle de plataformas digitais no Brasil (questões aplicadas regularmente ou em apenas uma das cinco visitas realizadas em cada domicílio pela pesquisa). A inclusão de uma pergunta relativa à obtenção de trabalho ou renda por meio de plataformas digitais de trabalho, especificando o que são plataformas digitais de trabalho e diferenciando-as de outras plataformas, seria muito importante para uma mensuração mais precisa desse universo. A partir da questão-base, abre-se a possibilidade, também, de avançar para questões específicas do ecossistema das plataformas digitais de trabalho, como, por exemplo, a contabilização do tempo morto, custos, punições, nível de controle etc. Outras informações, como rendimento, ocupação, atividade, jornada etc., seriam possíveis de obter a partir das outras variáveis já existentes na PNAD Contínua. Uma outra iniciativa importante em relação à pesquisa seria desenvolver de forma mais aprofundada

a seção relativa ao trabalho secundário, inclusive permitindo a identificação do local de realização desse trabalho;

(2) Solicitar à Receita Federal ou ao Banco Central a quantidade de CPFs e CNPJs que foram pagos regularmente por prestarem serviços às empresas que exploram atividade econômica caracterizada como plataforma digital;

(3) Exigir, por meio de lei específica, que empresas de plataforma informem regularmente quantos são os prestadores de serviço associados à respectiva plataforma ou, alternativamente, que diferenciem em suas URLs os clientes dos trabalhadores.

(4) Um desdobramento possível e promissor do presente estudo seria aplicar as proporções entre trabalhadores e usuários encontradas por meio da análise de tráfego de dados para a construção de uma amostra probabilística e estratificada, a ser aplicada por meio de questionário a diferentes grupamentos de trabalhadores que atuam sob controle das plataformas no país.

REFERÊNCIAS

APRESENTAÇÃO

CEPAL. COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. **Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe**, n. 24 (LC/TS.2021/71), Santiago, 2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (OIT). **World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms** in transforming the world of work. Geneva: ILO, 2021.

ROSENBLAT, A. **Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work**. University of California Press, 2018.

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

PREFÁCIO

LIMA, J. C; BRIDI, M. A. O trabalho digital e os trabalhadores. *In*: BRIDI, M. A.; LIMA, J. (org.) **Flexíveis, virtuais e precários?** Os trabalhadores em tecnologias da informação: Editora da UFPR, 2018.

SRNICEK, N. **Platform Capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

SUNDARARAJAN, A. **The sharing Economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism**. Cambridge: MIT Press, 2016. (Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. Senac, São Paulo, 2018, 301p).

SUNDARARAJAN, A. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. São Paulo: Senac, 2018.

INTRODUÇÃO

BROWN, W. **In the ruins of neoliberalism: the rise of antidemocratic politics in the West**. New York: Columbia University Press, 2019.

FUCHS, C. **Digital Labour and Karl Marx**. New York: Routledge, 2014.

HUWS, U. **Labor in the global digital economy: the cybertariat comes of age**. Londres: Merlin, 2014.

POLANYI, K. **A grande transformação: as origens de nossa época**. Tradução: Fanny Wrabel. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

SCHOLZ, T. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. São Paulo: Elefante, 2016.

SLEE, T. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

SRNICEK, N. **Platform capitalism**. Cambridge, UK Malden, MA: Polity, 2017.

STANDING, G. **The Precariat**: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic, 2011.

SUNDARARAJAN, A. **The Sharing Economy**. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism. Cambridge: MIT Press, 2016.

SUPIOT, A. **La Gouvernance par les nombres**. Paris: Fayard, 2015.

CAPÍTULO 1

ABÍLIO, L. C. Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado? **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 12-26, 2020.

ABÍLIO, L. C.; ALMEIDA, P. F.; AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M.; FONSECA, V. P.; 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, p. 1-21, 2020.

ACEMOGLU, D.; RESTREPO, P. Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor. **Journal of Economic Perspectives**, b. 33, b. 2, p. 3-33, 2019. Disponível em: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/jep.33.2.3>. Acesso em: 10 abr. 2021.

AGLIETTA, M. **Macroeconomia Financeira I**: mercado financeiro, crescimento e ciclos. São Paulo: Loyola, 2004.

ALSOS, K.; JESNES, K.; ØLSTAD, B. S.; NESHEIM, T. Når sjefen er en app. **Fafo Report N° 41**. Oslo: Fafo Research Foundation, 2017.

AMORIM, H. J. D.; MODA, F. B. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras – estudos midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020.

AMORIM, H. J. D.; MODA, F. B. Trabalho por aplicativo: Uma síntese da intensificação do trabalho. **RTPS – Revista Trabalho, Política e Sociedade**, v. 6, n. 10, p. 105-124, 2021.

ARISTÓTELES. **A política**. Livro Primeiro. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2011.

- BABBAGE, C. **On the Economy of Machinery and Manufactures**. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2009 (1832).
- BELLUZZO, L.G.M., GALÍPOLO, G. **A escassez na abundância capitalista**. São Paulo: Contracorrente, 2019.
- BENANAV, A. **Automation and the Future of Work**. London: Verso Books, 2020.
- BRAGA, J.C.S. **Temporalidade da riqueza**: teoria da dinâmica e financeirização do capitalismo. Campinas, SP: UNICAMP – Instituto de Economia, 2000. (Coleção Teses).
- BRAGA, J.C.S.; OLIVEIRA, G. C. de; WOLF, P. J. W.; PALLUDETTO, A. W. A.; DEOS, S. S. de. Por uma economia política da financeirização: teoria e evidências. **Economia & Sociedade**, Campinas, SP, v. 26, n. especial, dez. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3533.2017v26n4art1>. Acesso em: 25 abr. 2021.
- BRYNJOLFSSON, E.; McAFFEE, A. **The second machine age**: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: W.W. Norton & Company, 2014.
- CANADA. Statcan (Statistics Canada). **The Sharing Economy in Canada**, The Daily, Ottawa, 28 fev. 2017.
- CARDOSO, A. C. M.; ARTUR, K.; OLIVEIRA, M. C. S. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, v. 5, p. 206-230, 2020.
- CARELLI, R. L.; BITTENCOURT, A. T. C. Ninjas fazem bico? Um estudo de plataforma de crowdsourcing no Brasil. **REI – Revista Estudos Institucionais**, v. 6, n. 3, p. 1289-1309, 2020.
- CAVALCANTE, L. Do WhatsApp ao Uber: 1 em cada 5 trabalhadores usa apps para ter renda. **UOL**, 12 mai. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/05/12/do-whatsapp-ao-uber-1-em-cada-5-brasileiros-usa-apps-para-ter-renda.htm>. Acesso em: 1 ago. 2021.
- CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development). **To Gig or Not to Gig?** Stories from the Modern *Economy*. London, 2017.
- COLE, M. Automation will create more jobs, but most will be shit. **Novara Media**, Dorset, UK, 5 oct. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3xGMfeu>. Acesso em: 28 abr. 2021.
- CUTOLO, D., KENNEY, M. Dependent Entrepreneurs in a *Platform Economy*: Playing in the Gardens of the Gods. **BRIE Working Paper 2019-6**. Berkeley, CA: Berkeley University, 2019.

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 and policy journal**, v. 37, n. 3, p. 461-471, 2016.

DIFALLAH, D.; FILATOVA, E.; IPEIROTIS, P. Demographics and dynamics of mechanical turk workers. In: **Proceedings of the eleventh ACM international conference on web search and data mining**, 2018. p. 135-143.

DIJCK, J. V.; POELL, T.; WAAL, M. **The platform society**. New York: Oxford University Press, 2018.

DRAHOKOUPIL, J. The business models of labour platforms: creating an uncertain future. In: DRAHOKOUPIL, J.; VANDAELE, K. A **Modern Guide to Labour and the Platform Economy**. Chapter II. Camberley Surrey, UK: Edward Elgar Publishing Ltd, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3xzLxQi>. Acesso em: 30 abr. 2021.

FARRELL, D.; GREIG, F.; HAMOUDI, A. **The On-line Platform Economy in 2018: Drivers, Workers, Sellers and Lessors**. New York: JPMorgan Chase Institute, 2018.

FILGUEIRAS, V. A.; LIMA, U. M. **Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil**. Relatório 1 de pesquisa. Universidade Federal da Bahia, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 8 ago. 2021.

FINGAS, J. Amazon’s Mechanical Turk workers want to be treated like humans. **Engadget**, 3 dez. 2014. Disponível em: <https://www.engadget.com/2014-12-03-amazon-mechanical-turk-workers-ask-for-respect.html>. Acesso em: 31 jul. 2021.

FREY, C.; OSBORNE, M. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? **Technological Forecasting and Social Change**, v. 114, p. 254-280, 2017 [2013]. Disponível em: <https://bit.ly/334Vmrp>. Acesso em: 31 jul. 2021.

FEDERAL STATISTICAL OFFICE (FSO). **Internet-mediated platform services in 2019**. Suíça, 2020. Disponível em: <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/12787865/master>. Acesso em: 31 jul. 2021.

GRAHAM, M.; HJORTH, I.; LEHDONVIRTA, V. Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the *gig economy* on worker livelihoods. **Transfer: European review of labour and research**, v. 23, n. 2, p. 135-162, 2017.

GRAVAS, D. Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos. **O Estado de S. Paulo**, 28 abr. 2019. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079>. Acesso em: 1 ago. 2021.

GUIMARÃES, F. Brasileiro depende mais de aplicativos para ter renda. **O Estado de S. Paulo**, 12 abr. 2021a. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,brasileiro-depende-mais-de-aplicativos-para-ter-renda,70003678197>. Acesso em: 1 ago. 2021.

GUIMARÃES, F. Brasileiro depende mais de aplicativos para ter renda. **CNN**, 12 abr. 2021b. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/04/12/cerca-de-11-4-milhoes-de-brasileiros-dependem-de-aplicativos-para-ter-uma-renda>. Acesso em: 1 ago. 2021.

GUIMARÃES, F. Brasileiro depende mais de aplicativos para ter renda. **Exame**, 12 abr. 2021c. Disponível em: <https://exame.com/economia/brasileiro-depende-mais-de-aplicativos-para-ter-renda/>. Acesso em: 1 ago. 2021.

HALL, J. V.; KRUEGER, A. B. An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States. **NBER WORKING PAPER SERIES**, Working Paper n. 22843, s/p, 2015. Disponível em: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w22843/w22843.pdf. Acesso em: 1 ago. 2021.

HALL, J. V.; KRUEGER, A. B. An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. **Ilr Review**, v. 71, n. 3, p. 705-732, 2018.

HEEKS, R. Decent work and the digital *gig* economy: a developing country perspective on employment impacts and standards in on-line outsourcing, crowdwork, etc. **Development Informatics Working Paper**, n. 71, s/p, 2017.

HUWS, U.; SPENCER, N.; SYRDAL, D.; HOLT, K. **Work in the European Gig Economy**: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels and Hatfield, UK: Foundation for European Progressive Studies (FEPS), UNI-Europa and University of Hertfordshire, 2017.

ILSØE, A.; MADSEN, L. W. **Digitalisering af arbejdsmarkedet**: Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme. Copenhagen: FAOS, University of Copenhagen, 2017.

INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS APLICADAS (IPEA) *A gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte*. **Carta de conjuntura nº 53**, Nota de Conjuntura nº 5. Brasília: IPEA, 7 out. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3dsx4tu>. Acesso em: 1 ago. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios** (PNAD). Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 8 ago. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/328vOdp>. Acesso em: 8 ago. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Covid-19** (PNAD Covid-19). Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27947-divulgacao-mensal-pnadcovid2.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 8 de ago. de 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Mensal de Emprego** (PME). Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9180-pesquisa-mensal-de-emprego.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 8 ago. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 8 ago. 2021.

KATZ, L. F.; KRUEGER, A. B. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015. **National Bureau of Economic Research** (NBER) Working Paper n. 22667, 2016.

KENNEY, M.; ZYSMAN, J.; BEARSON, D. What Polanyi Teaches Us: The Platform Economy and Structural Change. **BRIE Working Paper 2020-6**. Berkeley, CA: Berkeley University, 2020.

KUEK, S. C.; PARADI-GUILFORD, C.; FAYOMI, T.; IMAIZUMI, S.; IPEIROTIS, P. **The global opportunity in on-line outsourcing**. Washington, DC: World Bank Publications, 2015.

LANGRIDGE, P. How Accurate Are *Website* Traffic Estimators? **Screaming Frog**, 13 jun. 2016. Disponível em: <https://www.screamingfrog.co.uk/how-accurate-are-website-traffic-estimators/>. Acesso em: 7 out. 2021.

LAPA, R. S. **O trabalho em plataformas digitais e a pandemia de Covid-19: análise dos dados da PNAD Covid-19/IBGE. Parte 1**, 2021a. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10658/1/bmt_71_trabalho.pdf. Acesso em: 8 ago. 2021.

LAPA, R. S. **O trabalho em plataformas digitais e a pandemia de Covid-19: análise dos dados da PNAD Covid-19/IBGE. Parte 2, 2021b.** Disponível em: <https://www.trabalhoemplataforma.org/post/relat%C3%B3rio-de-pesquisa-2-an%C3%A1lise-da-pnad-covid19-sobre-motoristas-por-app>. Acesso em: 8 ago. 2021.

MANYIKA, J.; LUND, S.; ROBINSON, K.; VALENTINO, J.; DOBBS, R. **A labor market that works: Connecting talent with opportunity in the digital age.** San Francisco, CA: McKinsey Global Institute, 2015.

MANZANO, M.; KREIN, A. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil.** Campinas: Cesis/Unicamp, 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. SECRETARIA DE TRABALHO. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).** Brasília, DF: Ministério da Economia, 2021. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/inicial.php>. Acesso em: 8 ago. 2021.

MORAES, R. B. S.; OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647-681, 2019.

MORESCHI, B; PEREIRA, G; COZMAN, F. G. The Brazilian Workers in Amazon Mechanical Turk: Dreams and realities of ghost workers. **Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 44-64, 2020.

MOTOYAMA, M; MCCOY, D.; LEVCHENKO, K.; SAVAGE, S.; VOELKER, G. M. Dirty jobs: The role of freelance labor in web service abuse. In: **Proceedings of the 20th USENIX conference on Security.** 2011. p. 14-14.

MRASS, V.; PETERS, C.; LEIMEISTER, J. M. **Crowdworking Platforms in Germany: Business Insights from a Study & Implications for Society. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB)**, n. 82, p. 1-19, 2020.

NEWCOMER, E. Leaked Lyft Document Reveals a Costly Battle With Uber. **Bloomberg**, 30 abr. 2015. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-04-30/leaked-lyft-document-reveals-a-costly-battle-with-uber>. Acesso em: 31 jul. 2021.

NEWTON, C. TaskRabbit is blowing up its business model and becoming the Uber for everything. **The Verge**, 17 jun. 2014. Disponível em: <https://www.theverge.com/2014/6/17/5816254/taskrabbit-blows-up-its-auction-house-to-offer-services-on-demand>. Acesso em: 31 jul. 2021.

O'BRIEN, S. A. Is this 'America's best part-time job'? **CNN**, 5 maio 2015. Disponível em: <https://money.cnn.com/2015/05/04/technology/postmates-disrupt/index.html>. Acesso em: 31 jul. 2021.

OLIVEIRA, C.; SALOMÃO, K.; FONSECA, M.; FLACH, N. O que ganhamos – e o que perdemos – com a revolução dos apps. **Exame**, 17 abr. 2019. Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/tudo-no-aplicativo/>. Acesso em: 1 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Genebra: International Labour Organisation, 2021.

PESOLE, A.; URZÌ BRANCATI, M.; FERNÁNDEZ-MACÍAS, E.; BIAGI, F.; VÁZQUEZ, I. G. **Platform Workers in Europe**: Evidence from the COLLEEM Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

PLIHON, D. Desequilíbrios mundiais e instabilidade financeira: a responsabilidade das políticas liberais. Um ponto de vista keynesiano. *In*: CHESNAIS, F. **A mundialização financeira**: gênese, custos e riscos. São Paulo: Xamã, 1998.

PORTES, J. H. **Economia de plataforma**: um estudo sobre redes de colaboração na nova configuração do trabalho. Dissertação (Mestrado em Administração) – PUC São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/handle/handle/22770>. Acesso em: 8 ago. 2021.

PRADO, E. Sobre o tecno-feudalismo. **Portal “a terra é redonda”**, São Paulo, 4 abr. 2021. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/sobre-o-tecno-feudalismo/>. Acesso em: 30 mr. 2021.

PRANTL, D.; PRANTL, M. Website traffic measurement and rankings: competitive intelligence tools examination. **International Journal of Web Information Systems**, v.14, n. 4 p. 423-437, 2018.

RIFKIN, J. **The end of work**. New York: Putnam Publishing Group, 1995.

ROBINSON, J.; ROSENZWEIG, C.; MOSS, A. J.; LITMAN, L. Tapped out or barely tapped? Recommendations for how to harness the vast and largely unused potential of the Mechanical Turk participant pool. **PLoS one**, v. 14, n. 12, p. e0226394, 2019.

SADOWSKI, J. When data is capital: Datafication, accumulation, and extraction. **Big Data & Society**, p. 1-12, January–June 2019. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2053951718820549>. Acesso em: 30 abr. 2021.

SADOWSKI, J. The Internet of Landlords: Digital Platforms and New Mechanisms of Rentier Capitalism. **Antipode**, v. 52, n. 2, p. 562-580, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3u86mAe>. Acesso em: 20 abr. 2021.

SCHMIDT, F. A. Digital labour markets in the platform economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. **Good Society-Social Democracy #2017 Plus Project Report**, Bonn, v. 7, 2017.

SCHWAB, K. The fourth industrial Revolution: what it means and how to respond. **Foreign Affairs**, dez. 2015. Disponível em: <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>. Acesso em: 20 abr. 2021.

SIMILARWEB. **Similarweb Website Traffic** – Check and Analyze Any Website, 2021. Página inicial. Disponível em: <https://www.similarweb.com/>. Acesso em: 6 ago 2021.

SMITH, R.; LEBERSTEIN, S. **Rights on demand**. Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy. Washington, DC: National Employment Law Project, 2015.

STANDING, G. **The anger of the precariat**. Digilabour Summer School, 2020. Disponível em: <https://youtu.be/WMvAwmCW0v8>. Acesso em: 28 abr. 2021

STEWART, N.; UNGEMACH, C.; HARRIS, A. J. L.; BARTELS, D. M.; NEWELL, B. R.; PAOLACCI, G.; CHANDLER, J. The average laboratory samples a population of 7,300 Amazon Mechanical Turk workers. **Judgment and Decision making**, v. 10, n. 5, p. 479-491, 2015.

SWEDEN. Government Offices (SOU). **Ett arbetsliv i förändring** – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön, 2017.

SWITZERLAND FSO (Federal Statistical Office). **Internet-mediated Platform Work Is Not Very Common in Switzerland**. 19 May, 2020.

THERE'S AN APP for that. **The Economist**, 30 dez. 2014. Disponível em: <https://www.economist.com/briefing/2014/12/30/theres-an-app-for-that>. Acesso em: 31 jul. 2021.

TONDO, S. Falta de contribuição é desafio à previdência. **O Globo**, 19 out. 2019. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/falta-de-contribuicao-desafio-previdencia-24028641>. Acesso em: 1 ago. 2021.

TUBARO, P.; LE LUDEC, C.; CASILLI, A. A. Counting ‘micro-workers’: societal and methodological challenges around new forms of labour. **Work Organisation, Labour & Globalisation**, v. 14, n. 1, p. 67-82, 2020.

UNCTAD. **Trade and development report 2018**: power, platforms and the free trade delusion. New York: Geneva: United Nations, 2018. Disponível em: <https://unctad.org/webflyer/trade-and-development-report-2018>. Acesso em: 30 abr. 2021.

UNITED STATES. Bureau of Labor Statistics (BLS). Electronically Mediated Work: New Questions in the Contingent Worker Supplement. **BLS Monthly Labor Review**, Sept. 2018.

URE, A. The Philosophy of Manufactures. In: HARRISON, J. F. C. (ed.). **Society and Politics in England: 1780-1960**. New York: Harper & Row, 1965 (1835). p. 144-146.

URZÌ BRANCATI, M. C.; PESOLE, A.; FÉRNANDÉZ-MACÍAS, E. New Evidence on Platform Workers in Europe, **EUR 29958 EEN**. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2020.

VALLAS, S.; SCHOR, J. B. What do platforms do? Understanding the *gig* economy. **Annual Review of Sociology**, v. 46, p. 273-294, 2020.

VIANNA, F. R. P. M.; MOURA, E. T. S. S.; CALDERARI, E. B. Crowdsourcing e uberização: um estudo de caso sobre a startup Docway. **Revista Electronica de Sistemas de Informação**, v. 17, n. 2, p. 1-16, 2018.

WOOD, A. J.; GRAHAM, M.; LEHDONVIRTA, V.; HJORTH, I. Good *gig*, bad *gig*: autonomy and algorithmic control in the global *gig* economy. **Work, Employment and Society**, v. 33, n. 1, p. 56-75, 2019.

CAPÍTULO 2

ABÍLIO, L. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014. v. 1.

ABÍLIO L. Uberização: subsunção real da viração. **Passapalavra/Blog da Boitempo**, 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 8 dez. 2021.

ABÍLIO, L. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas: Individuo y sociedad**, Valparaiso, v. 18, n. 3, p.1-11, 2019.

ABÍLIO, L. Uberização e juventude periférica. Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos CEBRAP**, v. 39, p. 579-597, 2020. doi:10.25091/s010133300202000030008

BERG, J. Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. **Comparative labor law and policy journal**, 2016.

BONACICHI, E.; APPELBAUM, R. **Behind the label**: Inequality in Los Angeles apparel industry. Londres: University of California Ppress, 2000.

CACCIAMALI, M. C. Globalização e processo de informalidade. **Economia e**

- Sociedade**, Campinas, n. 14, p. 153-74, 2000.
- CASILLI, A. **En Attendant les Robots**: enquête sur le travail du clic. Paris: Seuil, 2019.
- CARDOSO, A. M. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro: FGV, 2013.
- DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.
- DE STEFANO, V. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “*gig*-economy”. ILO Conditions of Work and Employment Series, **Working Paper N. 71**, Geneva, ILO, 2016.
- GIBB, L. F. S. **A despadronização da jornada de trabalho**. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) – Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017.
- GILLESPIE, T. The Relevance of Algorithms. *In*: BOCZKOWSKI, P. J.; FOOT, K. A. (org.). **Media Technologies**: Essays on Communication, Materiality and Society. Cambridge, MA: MIT Press, 2014.
- GOMES, J. **Uberização da educação**: como a uberização avança sobre o trabalho docente na realidade brasileira. (Monografia). IE/UNICAMP, 2019.
- HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.
- HUWS, U.; SPENCER, N.; SYRDAL, D. S; HOLTS, K. **Work in the European Gig Economy**: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy, Foundation for European Progressive Studies, Nov, 2017.
- KREIN, J. D.; SANTOS, A.; GIMENEZ, D. M. (org.) **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú: MPT: CESIT, 2018. v. 1
- KREIN, J.; ABILIO, L.; BORSARI, P. A despadronização do tempo de trabalho. *In*: KREIN, D.; TEIXEIRA, M.; MANZANO, M.; LEMOS, P. **O trabalho pós reforma trabalhista** (2017). São Paulo: CESIT, 2021. v. 1. p. 252-282.
- LEEDS, A.; LEEDS, E. **A sociologia do Brasil urbano**. Rio de Janeiro, Zahar, 1977.
- LEHDONVIRTA, V. Flexibility in the *gig* economy: managing time on three on-line piecework platforms. **New Technology, Work and Employment**, v.

33, n. 1, p. 13-29, 2018. doi:10.1111/ntwe.12102.

LIMA, J.; BEZERRA, M. Trabalho flexível e o novo informal. **Caderno CRH**, v. 15, n. 37, p. 163-178, 2002.

MEJIAS, U. A.; COULDRY, N. Datafication. **Internet Policy Review**, v. 8, n. 4, p. 1-10, 2019.

OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista: o ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

POELL, T.; NIEBORG, D.; VAN DIJCK, J. Platformisation. **Internet Policy Review**, v. 8, n. 4, 2019.

PORTES, A. Globalization from below. In: SMITH, W. P.; KORCZENWICZ, R. P. (org.). **Latin America in the world economy**. Westport: Greenwood Press, 1996. p. 151-168.

PORTES, A.; CASTELLS, M.; BENTON, L. (org.). **The informal Economy. Studies in advanced and less developed countries**. Baltimore e Londres: The John Hopkins University Press, 1989.

REVEL, J. **Jogos de escalas: a experiência da microanálise**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.

SASSEN, S. New York City's Informal Economy. In: PORTES, A.; CASTELLS, M.; BENTON, L. (org.). **The informal Economy. Studies in advanced and less developed countries**. Baltimore e Londres: The John Hopkins University Press, 1989.

SASSEN, S. **As cidades na economia mundial**. São Paulo: Studio Nobel, 1998

TELLES, V. S. Mutações do trabalho e experiência urbana. **Tempo Social**, n. 18, v. 1, p. 173-195, 2006.

VAN DIJCK, J.; POELL, T.; DE WAAL, M. **The Platform Society**. New York: Oxford, 2018.

WOODCOCK, J.; GRAHAM, M. **Gig Economy: a critical introduction**. London: Polity, 2020.

ZUBOFF, S. Big Other: capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação. In: BRUNO, F.; CARDOSO, B.; KANASHIRO, M; GUILHON, L.; MELGAÇO, L. (org.). **Tecnopolíticas da vigilância: perspectivas da margem**. São Paulo: Boitempo, 2018.

CAPÍTULO 3

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, **Recurso de Revista 0001315-96.2014.5.03.0185**. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 9 dez. 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 0011199-47.2017.5.03.0185**. Brasília, 2019b. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 9 dez. 2020.

BRASIL. 4ª Vara do Trabalho de Sorocaba. **Rito Ordinário Trabalhista n.º 0010813-32.2020.5.15.0135**, 2021. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br>. Acesso em: 9 dez. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.748**, de 2020a. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node08u68p295xuxz110vyyht4tx4e14072099.node0?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020. Acesso em: 13 out. 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 452/1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 3, 16 dez. 2011.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de competência nº 164.544/MG** (2019/0079952-0). Ministro Relator Moura Ribeiro, Segunda Sessão, j. em 28 ago. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Constitucionalidade nº 48**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343120733&ext=.pdf>. Acesso em: 19 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário 0011710-15.2019.5.15.0032**. Relator: João Batista Martins César. Campinas, 2021. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual>. Acesso em:

9 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0010163-66.2020.5.03.0022**. Belo Horizonte, 2020a. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 9 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0010258-59.2020.5.03.0002**. Belo Horizonte, 2020b. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 9 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0010659-96.2017.5.03.0185**. Belo Horizonte, 2020c. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 9 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0010806-62.2017.5.03.0011**. Belo Horizonte, 2019. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em 9 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0010948-07.2019.5.03.0105**. Belo Horizonte, 2020d. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 9 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0011007-95.2018.5.03.0180**. Belo Horizonte, 2020e. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 9 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 0010319-57.2015.5.03.0110**, Brasília, 2019a. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 9 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 0010575-88.2019.5.03.0003**. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 10 set. 2020a. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 14 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 0010555-54.2019.5.09.0179**. Relator: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 2 mar. 2021. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 14 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038**. Relator: Min. Breno Medeiros. Brasília, 5 fev. 2020c. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 14 set. 2020.

DE STEFANO, V. The Rise of the “Just-in-time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”. **Conditions of Work**

and **Employment Series**, n. 71, 2016.

DUBAL, V. The Time Politics of Home-Based Digital Piecework. **Ssrn Electronic Journal**, p. 1-17, 2020. Elsevier BV. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3649270>. Acesso em: 12 jul. 2021.

DUGGAN, J., SHERMAN, U., CARBERY, R.; MCDONNELL, A. Algorithmic management and app-work in the *gig* economy: A research agenda for employment relations and HRM. **Human Resource Management Journal**, v. 30, n. 1, p. 114–132, 2020.

ESPAÑA. Tribunal Supremo. **Unificación doctrina n.º 4746/2019**. Madrid, 23 set. 2020. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03/20201001>. Acesso em: 5 mai. 2021.

HART, H. L. A. **O conceito de direito**. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1994.

JARRAHI, M. H.; SUTHERLAND, W. Algorithmic management and algorithmic competencies: Understanding and appropriating algorithms in *gig* work. In: **International Conference on Information**. Washington, DC, USA, Cham, Switzerland: Springer, 2019. p. 578–589.

MACHADO, S. **A noção de subordinação jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009.

SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S. **Instituições de Direito do Trabalho**. v. I, 8. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1981.

PICHAULT, F.; MCKEOWN, T. Autonomy at work in the *gig* economy: analysing work status, work content and working conditions of independent professionals. *New Technology, Work and Employment*, [s. l.], v. 34, n. 1, p. 59-72, 2019.

REINO UNIDO. Supreme Court of United Kingdom. **Appeal [2018] EWCA Civ 2748**. Apelante: Uber BV. Apelado: Aslan and others. Relator: Lord Leggatt. Londres, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2021.

ROSENBLAT A.; STARK, L. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber’s drivers. **International Journal of Communication**, n. 10, p. 3758–3784, 2016.

SCHORPF, P.; FLECKER, J.; SCHONAUER, A. On Call for One’s On-line Reputation: Control and Time in Creative Crowd Work. In: BRIKEN, K.;

CHILLAS, S.; KRZYWDZINSKI, M.; MARKS, A. (ed.). **The New Digital Workplace**: How New Technologies Revolutionise Work. Palgrave MacMillan,

APÊNDICE A – MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Articulada em torno dos eixos disciplinares da economia, da sociologia e do direito, a pesquisa lançou-se ao desafio de compreender as dimensões, os perfis e os direitos emergentes do mundo do trabalho plataformizado brasileiro. Haja vista a complexidade e abrangência das perguntas que este estudo pretendeu responder, o desenho da pesquisa se deu por meio do emprego de uma abordagem de métodos mistos (CRESSWELL; PLANO CLARK, 2017; SMALL, 2011; HESSE-BIBER; JOHSON, 2015) aliada à um enquadramento interdisciplinar (SZOSTAK, 2015). Por meio dessa abordagem, torna-se possível a integração das potencialidades metodológicas e teóricas relativas às áreas de especialidade dos integrantes da equipe de pesquisadores da Clínica Direito do Trabalho. Como delinearam Cresswell e Plano Clark (2017), a opção pelo uso de métodos mistos se define pela coleta, análise e integração rigorosas de dados qualitativos e quantitativos em resposta a problemas e hipóteses de pesquisa. Ao mesmo passo, todos os procedimentos conduzidos ao longo do estudo são enquadrados teoricamente.

O desenho metodológico deste estudo, portanto, foi balizado em torno do seguinte conjunto de questões.

QUADRO 1 – PROBLEMAS E QUESTÕES DE PESQUISA

Dimensão e características das plataformas. Qual a extensão do fenômeno das plataformas digitais de trabalho no Estado do Paraná e no Brasil? Quais paralelismos e diferenças são possíveis de serem identificados, em perspectiva comparada, com análises realizadas no exterior? Quão prevalente é o trabalho por plataformas digitais no Brasil? Qual é o perfil dos trabalhadores das plataformas digitais de trabalho? Quais plataformas digitais de trabalho estão atualmente em atuação no Brasil e como operam? Quais os tipos de trabalho que estão sendo realizados pelas plataformas digitais de trabalho? Quais as motivações e justificativas apresentadas pelos trabalhadores que buscam trabalho nas plataformas digitais de trabalho? Qual é o rendimento dos trabalhadores controlados por plataformas digitais de trabalho? Quais são os padrões de temporalidade do trabalho realizado pelas plataformas digitais de trabalho? Quais os meios de realização do trabalho, materiais ou simbólicos? A quem pertence os meios de produção? Até que ponto é possível dimensionar a interseccionalidade de gênero, raça/etnia nas relações de trabalho por plataformas digitais? Como se configura o modelo de negócio das plataformas digitais de trabalho?

Trabalho informal e terceirização. Como interagem e se combinam, em face à expansão das plataformas digitais de trabalho, fatores estruturais de informalidade e precariedade do mercado de trabalho brasileiro e a ampla desregulação do trabalho introduzido pelas reformas legislativas, em especial a partir de 2017? Como se situa o Brasil na divisão internacional do trabalho?

Impactos da Covid-19. Quais são os impactos da pandemia da Covid-19 no trabalho controlado por plataformas digitais?

Relações de poder. Como se configuram as relações sociais de poder oriundas das novas assimetrias geradas pela dinâmica competitiva do modelo de negócio das plataformas digitais de trabalho? Qual o tomador final do trabalho controlado pelas plataformas digitais de trabalho?

Gerenciamento do trabalho. Quais são os efeitos do modelo de gerenciamento das plataformas digitais no emprego, nas formas de trabalho e na construção da noção de autonomia e de sujeito de direito?

Regulação do trabalho por plataformas. Qual é o sentido das transformações na regulação do trabalho, com suas rupturas e continuidades, a partir da perspectiva de um modelo de direito do trabalho democrático, de respeito e promoção dos direitos humanos?

Modelo de regulação desejável. Qual modelo de intervenção estatal e de regulação do trabalho é desejável frente às plataformas digitais de trabalho?

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

A seguir, são descritos os diferentes métodos acessórios utilizados na coleta e análise de dados, empregados tanto de maneira sucessiva como complementar.

1 LEVANTAMENTO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO ATUANTES NO BRASIL

Ver Apêndice B deste livro.

2 DIMENSIONAMENTO VIA ANÁLISE DE TRÁFEGO *WEB* (SIMILARWEB)

Discussão metodológica incorporada ao texto principal do livro, ver Capítulo 1, item 1.1.5.

3 QUESTIONÁRIO

3.1 ESTRATÉGIA AMOSTRAL

Frente ao desconhecimento da dimensão exata da população de trabalhadores por plataformas digitais no Brasil, e à inacessibilidade a totalidade dessa população, adotou-se o desenho e aplicação de questionário por meio de uma estratégia de amostragem não-probabilística, de tipo proposital heterogênea, balizada pela variedade de plataformas identificadas no levantamento prévio (Item 4.1) e pela clivagem fundamental entre as modalidades de plataformas *web-based* e *location-based*. Para isso, buscou-se ativamente, em diferentes meios, por trabalhadores relacionados às plataformas digitais de trabalho mapeadas, com vistas a se atingir uma máxima variação e heterogeneidade de respondentes.

No contexto das pesquisas sobre plataformas digitais de trabalho, Lehdonvirta *et al.* (2021) argumentam que questionários *on-line* não-probabilísticos não substituem o uso de técnicas de amostragem probabilísticas tradicionais, mas se apresentam como uma possível ferramenta de pesquisa em estudos exploratórios de subpopulações emergentes e sobre as quais não se conhecem dados demográficos. Os autores salientam que uma amostra não-probabilística pode ser usada para mostrar algumas características ou evidenciar que um determinado fenômeno existe, apesar de que as percentagens obtidas dificilmente podem

ser tomadas como representativas de toda a subpopulação estudada. Nesse sentido, esse tipo de amostra permite a construção de inferências provisórias em relação a determinadas características da subpopulação.

Segundo Cresswell e Plano Clark (2017), a técnica da amostragem não-probabilística proposital emprega a identificação e seleção de indivíduos ou grupos de indivíduos os quais possuem conhecimento ou experiência sobre um determinado fenômeno de interesse. De acordo com Patton (2015, p. 428-429), uma amostragem proposital baseada na estratégia da variação máxima ou da heterogeneidade busca selecionar uma ampla gama de casos para se obter variedade nas dimensões de interesse da pesquisa, servindo tanto para documentar a diversidade de um fenômeno, bem como para identificar padrões importantes que se apresentam comuns, apesar da variedade da qual emergem. Desse modo, a coleta e análise desse tipo de amostra pode vir a resultar em dois tipos de descobertas científicas: 1) descrições de alta qualidade de cada caso, úteis para a documentação de singularidades e diversidade; e 2) a identificação de padrões compartilhados que atravessam os diferentes casos e cuja relevância emerge da própria heterogeneidade.

3.2 O DESENHO DO QUESTIONÁRIO

O questionário (*survey*) foi estruturado com questões fechadas de múltipla escolha e questões abertas, em torno dos três eixos de pesquisa e de problemas que configuram este estudo, no seu âmbito interdisciplinar.

Na apresentação do questionário, o potencial respondente foi informado quanto aos objetivos da pesquisa, à finalidade exclusivamente acadêmica da coleta e tratamento das informações fornecidas, e assegurado em relação à anonimização de seus dados e à impossibilidade de sua posterior identificação. Após a manifestação de consentimento para a participação no estudo e de responder afirmativamente que trabalha por plataformas digitais de trabalho, o respondente foi direcionado a cinco blocos sucessivos de questões, 47 no total.

O primeiro bloco de questões procurou traçar o perfil socioeconômico do respondente. No terceiro bloco de perguntas, pediu-se para o respondente elencar, na ocasião de trabalhar por mais de uma plataforma, a que julga mais importante ou principal. Todas as perguntas que seguiram se referiram a esta plataforma informada. O propósito deste recorte foi melhor compreender os mecanismos e relações de controle e gestão específicos de uma única plataforma, percebidos pelo respondente. O quarto bloco de perguntas dispôs de questões relativas à trajetória ocupacional do respondente e de sua percepção acerca de condições de trabalho, direitos e de representação coletiva. Ao final, duas perguntas foram destinadas à percepção do respondente quanto aos impactos da pandemia da Covid-19

no seu trabalho por plataformas e a problemas de saúde mental ou física já vivenciados em ocasião de seu trabalho por plataformas. No bloco final, foram feitas duas perguntas em aberto, opcionais. Na primeira, abriu-se espaço para o fornecimento voluntário de informações de contato para a realização de entrevistas em profundidade. Já a última questão destinou-se a cobrir possíveis lacunas do questionário frente à riqueza e à complexidade das experiências de trabalho dos respondentes, convidando-os a fornecer relatos sobre questões ou práticas que julgaram relevantes para a compreensão de suas atividades.

3.3 APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

A aplicação do questionário, realizada pela equipe de pesquisadores e voluntários do Grupo de Estudos da Clínica Direito do Trabalho, foi dividida em duas frentes:

1) *Aplicação on-line*: o formulário no formato *Google Forms* foi enviado diretamente a trabalhadores, que consentiram em respondê-lo após conversa prévia com o aplicador, na qual eram explicados o contexto da pesquisa e verificados se os trabalhadores se enquadravam no critério de trabalharem por plataformas digitais de trabalho. Os respondentes foram selecionados por meio de exploração sistemática de grupos e comunidades em redes sociais, como Facebook e WhatsApp, voltadas exclusivamente a discussões sobre o trabalho em determinadas plataformas. Há um conjunto rico e vasto de comunidades de trabalhadores nessas redes, que se organizam em torno de plataformas específicas ou de tipos e setores de atuação, como grupos de entregadores por aplicativos variados ou de redatores *freelance*. Nesse caso, a estratégia principal consistiu em percorrer as postagens presentes em cada uma das comunidades, realizando-se uma avaliação de conteúdo para a identificação de potenciais respondentes a partir de relatos que indicassem estarem ativamente trabalhando para a plataforma alvo.

Ainda, com o objetivo de obter uma amostra variada e heterogênea de respondentes em correspondência com a considerável quantidade de plataformas digitais de trabalho identificadas no levantamento, procedeu-se com uma busca individualizada por pessoas na rede social LinkedIn, por meio da qual foram enviados convites para a participação no questionário aos resultados obtidos, ao se utilizar os filtros: “Empresa atual: nome da plataforma” e “Localização: Brasil”. Esse caminho se revelou profícuo para a obtenção de respostas de trabalhadores que não participam de comunidades nas outras redes sociais, como médicos, psicólogos, desenvolvedores de *software* etc., bem como de trabalhadores de plataformas menos conhecidas. Da mesma forma, cada aplicador entrou em contato com cada potencial respondente para explicar o contexto da pesquisa e verificar a sua situação ocupacional, para então enviar o *link* para a resposta do questionário.

2) *Aplicação assistida ou presencial*: nesta abordagem o aplicador utilizou seu próprio aparelho celular, por meio do qual abriu uma segunda versão do mesmo questionário no formato *Google Forms*, acrescida de campo para a sua identificação. O aplicador procedeu pela leitura, em ordem, de cada uma das perguntas e de todas as alternativas de respostas, assinalando ou transcrevendo, ao final de cada questão, a resposta indicada pelo respondente. Este tipo de aplicação pretendeu abarcar principalmente trabalhadores de plataformas *location-based*, as quais se caracterizam pela mobilidade dos trabalhadores no espaço urbano. Para isso, nas diferentes cidades onde ocorreu, a aplicação se deu em locais de fluxo e parada de trabalhadores, ou em algumas ocasiões, no próprio domicílio do aplicador. Em alguns casos, também foi realizada a aplicação do questionário por telefone, adotando-se os mesmos procedimentos descritos acima.

Para evitar assimetrias e representatividade exacerbada de respondentes de algumas plataformas em específico, a aplicação do questionário, nas duas modalidades, foi coordenada semanalmente elegendo-se plataformas alvo para a busca por respondentes. No entanto, é inegável a maior quantidade de respostas obtidas de algumas plataformas em detrimento de outras. É de se frisar que, em nenhum sentido, por se tratar de uma amostra não-probabilística, podemos tomar os dados coletados como representativos de toda a subpopulação de trabalhadores por plataformas digitais no Brasil.

A aplicação dos questionários ocorreu dos dias 3 de maio a 27 de julho de 2021. No total, foram coletadas 514 respostas, dentre as quais 461 foram provenientes da aplicação *on-line* e 53 obtidas pela aplicação presencial ou assistida do questionário.

3.4 TRATAMENTO DA AMOSTRA

As respostas foram categorizadas e tabuladas em uma única planilha, na qual se procedeu com a limpeza dos dados e eliminação de respostas julgadas inválidas, chegando-se a um total de 492 respondentes validados. Como indicativo da heterogeneidade dessa amostra, os respondentes mencionaram trabalhar para 130 diferentes plataformas.

Os critérios para a invalidação das respostas foram baseados na coerência entre as respostas e no conteúdo das respostas das perguntas abertas. Não foi obtida nenhuma resposta duplicada ou respondida pelo mesmo respondente. Foram removidas respondentes que afirmaram em algum campo não mais trabalharem por plataformas; também foram removidas respondentes que interpretaram erroneamente trabalharem por plataformas digitais de trabalho pelo fato de apenas se comunicarem por plataformas como Facebook, Instagram ou outros aplicativos de comunicação, os quais não exercem controle sobre suas atividades e que por isso não foram enquadradas neste estudo como plataformas de trabalho.

Em seguida, foi realizada uma padronização das respostas abertas de maneira sistemática: nomes das cidades, formatação dos valores numéricos informados e nomes das plataformas etc. Também, as seguintes colunas foram adicionadas e categorizadas a partir das respostas obtidas: Estado; Região; Modalidade da plataforma, Tipo e Setor, referentes à plataforma informada pelo respondente como principal ou mais importante (Questão 23).

Na ocasião de respostas a perguntas abertas incompletas ou incoerentes, estas foram substituídas, na planilha, com a entrada 'na' (não disponível), sem incorrer na remoção do respondente. Esse tipo de problema ocorreu pontualmente e principalmente nas questões abertas relacionadas a renda e a rendimentos auferidos pelo trabalho em plataformas. Por opção metodológica e potencialidade de análise desse tipo de dado, optamos por entradas numéricas abertas ao invés de respostas fechadas em intervalos ou faixas de renda ou de rendimento, apesar do previsível problema constatado. A ausência dessas respostas invalidadas não interfere no cálculo das médias de renda e de rendimento entre os trabalhadores ou de acordo com outros cruzamentos de fatores de análise.

3.5 DESCRIÇÃO DA AMOSTRA E RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO

As perguntas e a descrição das respostas obtidas se encontram no Apêndice C deste livro. Optamos por apresentar as respostas a partir do recorte comparativo entre os respondentes que trabalham por plataformas classificadas na modalidade *location-based* e aqueles que trabalham por plataformas na modalidade *web-based*. Tal recorte de análise, entre outros possíveis, permitiu evidenciar semelhanças e diferenças significativas que emergem da heterogeneidade de perfis e trajetórias que compõem a amostra de respondentes participantes do questionário.

4 ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE

Entrevistas em profundidade foram conduzidas com 14 respondentes do Questionário que responderam afirmativamente à questão aberta sobre o interesse de participar em entrevistas futuras. A discussão metodológica foi incorporada ao texto principal do relatório, ver Capítulo 2, Seção 2.4

5 ANÁLISE DE JURISPRUDÊNCIA

5.1 LEVANTAMENTO DE DECISÕES JUDICIAIS

A pesquisa voltada à análise de jurisprudência, com ênfase na discussão sobre o reconhecimento da relação de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais, se desenvolveu em três etapas, partindo do levantamento de plataformas descrito no Apêndice B: uma primeira etapa de levantamento das decisões, uma segunda etapa de análise individual do conteúdo de cada decisão levantada, e uma terceira etapa voltada à análise quantitativa e qualitativa a totalidade de decisões, com identificação da proporção entre decisões favoráveis e desfavoráveis, das decisões mais influentes na jurisprudência e dos argumentos mais utilizados pelos magistrados.

Assim, a primeira etapa consistiu no levantamento de decisões judiciais proferidas pelos tribunais regionais do trabalho e Tribunal Superior do Trabalho. Para tanto, foram realizadas requisições e obtenção das certidões de ações trabalhistas requeridas perante os tribunais regionais do trabalho. Para cada TRT, requisitamos a emissão de certidões contendo as reclamações trabalhistas ajuizadas em face das empresas constantes no levantamento inicial da pesquisa. O primeiro desafio encontrado foi a dificuldade para obtenção de dados sobre processos arquivados em alguns tribunais, que afirmaram não emitir certidões referentes a ações judiciais não ativas. Assim, não foi possível quantificar com exatidão o volume de judicialização em face das plataformas digitais na Justiça do Trabalho, mas houve condições para identificação das plataformas mais demandadas e regiões do Brasil com maior número de ajuizamentos.

O levantamento de certidões considerou as principais plataformas com sede fiscal no Brasil, a partir dos dados de tráfego. Ressalta-se que a pesquisa não retornou nenhuma decisão em processo judicial envolvendo discussão da relação de emprego entre plataformas *web-based*.

A partir deste levantamento, foram localizados e analisados todos os processos judiciais listados nas certidões. O objetivo foi identificar e

levantar as decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em casos de reclamatória com pedido de reconhecimento do vínculo empregatício com a respectiva empresa. Também foram incluídas no levantamento decisões em grau de recurso de revista, proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho, em casos de discussão de relação empregatícia envolvendo as plataformas. Com este procedimento, definida uma grande amostra de decisões judiciais a serem posteriormente analisadas individualmente.

Esta amostra totalizou 485 (quatrocentas e oitenta e cinco) acórdãos proferidos nas vinte e quatro regiões da Justiça do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, além de uma decisão de repercussão sobre competência material proferida pelo Superior Tribunal de Justiça discutindo competência material, incluída no levantamento em razão da sua repercussão. Em paralelo, foram separados ainda os acordos judiciais firmados na segunda instância, com especial recorte nos tribunais regionais do trabalho da 2ª e 3ª Região, considerados os com maior volume de judicialização, envolvendo as plataformas Uber e 99 Pop. A totalidade de acórdãos analisados está apresentada no Apêndice D deste livro.

5.2 ANÁLISE DAS DECISÕES JUDICIAIS

A análise individual de decisões consistiu na leitura de cada acórdão, e separação das seguintes informações: 1) Número CNJ para identificação da decisão; 2) identificação do tribunal; 3) identificação da turma; 4) identificação do magistrado relator; 5) identificação e estatuto social do Reclamante; 6) identificação da empresa reclamada; 7) síntese do caso e da decisão; 8) *ratio decidendi* da decisão, acompanhado da reprodução do trecho do acórdão; 9) fundamentos secundários utilizados pelo magistrado na argumentação; 10) trechos da decisão que versassem sobre subordinação (clássica ou estrutural), dependência econômica ou trabalho autônomo dependente; 11) a posição da decisão em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício; 12) indícios considerados para o reconhecimento ou não da relação de emprego; 13) decisões citadas como jurisprudência; 14) autores citados como doutrina.

Na análise, foi identificado um considerável grupo de decisões que não versava diretamente sobre a relação de emprego entre trabalhador e plataforma, mas sobre a responsabilidade subsidiária da plataforma em relação a créditos trabalhistas devidos por outro ator. Estes casos se dão sobretudo entre entregadores iFood na modalidade Operador Logístico. Normalmente, as ações direcionam o pedido de reconhecimento de relação de emprego com uma empresa de logística (a OL), com responsabilização solidária da plataforma. Este grupo totalizou 71 decisões, divididas entre reconhecimento ou não da responsabilidade subsidiária da iFood. Ademais, outras seis decisões da amostra não enfrentaram o mérito a respeito do reconhecimento da relação de emprego, por diversos motivos, como

homologação de acordo, discussão da competência material da Justiça do Trabalho, ou porque o caso não trata diretamente de trabalho por plataformas.

Assim, sobreram outras 409 decisões discutindo diretamente a relação de emprego entre trabalhadores e as plataformas Uber, 99 Pop, iFood, Rappi, Loggi, James e PlayDelivery. A partir do conjunto de informações extraídas, condensadas em uma planilha, as etapas seguintes de análise foram desenvolvidas com os seguintes objetivos: a) identificação da proporção entre decisões favoráveis (que reconhecem a relação de emprego) e desfavoráveis (que não reconhecem a relação de emprego), considerando o objeto da controvérsia; b) identificação das decisões judiciais mais influentes na jurisprudência atual; c) identificação dos autores mais influentes na jurisprudência atual; d) identificação dos principais argumentos adotados pelos magistrados, com qualificação do debate jurídico atual na Justiça do Trabalho. A separação entre decisões favoráveis e desfavoráveis foi levada em consideração em cada uma destas análises. A identificação da proporção se deu a partir das informações extraídas na análise da segunda etapa, a partir da simples quantificação das decisões categorizadas como favoráveis ou desfavoráveis.

Por fim, a análise de conteúdo do conjunto das decisões utilizou a categorização de fundamentos jurídicos e argumentos observados pelos magistrados para o reconhecimento ou não da relação de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais. Primeiramente, entre os fundamentos normativos utilizados, foram construídas as seguintes opções: artigo 3º da CLT, jurisprudência nacional, doutrina do Direito do Trabalho, Termos e condições de uso da plataforma, Constituição Federal de 1988, Primazia da realidade, Princípios do Direito do Trabalho, Jurisprudência internacional, artigo 6º da CLT, Recomendação 198 da OIT, Vontade das partes (contrato), Teoria e filosofia do direito, Normas da OIT, Tema 725 do STF e Declaração de Filadélfia. Com a observação dos fundamentos, foi possível identificar os fundamentos mais utilizados nas decisões favoráveis e desfavoráveis.

Os principais argumentos utilizados nas decisões favoráveis foram categorizados nos seguintes termos: “Trabalho pessoal (pessoalidade)”;

“Possibilidade de punição ao trabalhador”;

“Gestão da remuneração ao trabalhador pela plataforma”;

“Trabalho desempenhado diz respeito à atividade principal da plataforma (subordinação estrutural)”;

“Determinação do preço pela plataforma”;

“Subordinação algorítmica”;

“Tempo de trabalho”;

“Instruções e condições para realização do trabalho”;

“Processo de seleção e requisitos para trabalhar na plataforma”;

“Propriedade dos equipamentos do trabalho”;

“Subordinação estrutural”;

“Dependência econômica”.

Entre os argumentos adotados nas decisões desfavoráveis, foram traçadas as seguintes categorizações: “Trabalho livre de controle e direção pela

plataforma”; “Liberdade para decidir quando e onde trabalhar”; “Liberdade para recusar trabalho oferecido pela plataforma”; “Trabalho desempenhado não diz respeito à atividade principal da plataforma”; “Assunção dos riscos pelo trabalhador”; “Possibilidade de trabalhar para outras plataformas”; “O trabalhador organiza o próprio trabalho”; “Remuneração pelo cliente, e não pela plataforma (ausência de onerosidade)”; “Ausência de exigência de critérios para ingresso do trabalhador na plataforma”. Com estas categorizações planilhadas, foi possível identificar os argumentos e fundamentos normativos mais utilizados pelos tribunais na apreciação da controvérsia referente à relação de emprego, diferenciando as decisões favoráveis das decisões desfavoráveis aos trabalhadores, conforme descrições realizadas no Capítulo 3.

5.2.1 Redes de citações jurisprudenciais

Para identificar as decisões mais influentes da amostra, foram geradas redes de citações a partir das informações. Conforme anteriormente explicitado, na análise individual de cada decisão foram listadas outras decisões citadas pelo acórdão analisado. Assim, formando um banco de dados contendo decisão analisada e correspondentes decisões citadas, foi possível criar grandes mapas de citação e identificação das decisões mais centrais ou influentes.

Foram filtradas as relações (ou “arestas”) estabelecidas pelas decisões que reconheceram a relação de emprego entre trabalhadores e empresas de plataforma digital. Assim, a geração e análise das redes levou em consideração apenas as decisões (aqui compreendidos como “nós”) com grau mínimo 1. Isto é, apenas decisões que citaram outras decisões, ou que foram citadas, ainda que fora do conjunto inicial. Portanto, ficaram excluídas da rede aquelas decisões que não estabeleceram nenhuma relação de citação com demais decisões analisadas.

Para a geração das redes complexas de citação foi utilizado o *software* aberto Gephi versão 0.9.2. O programa também realiza os cálculos das principais métricas de análise de rede, como a centralidade de autovetor (*eigenvector centrality*) considerando-se a direcionalidade das citações, empregada neste estudo.

A centralidade de autovetor expressa matematicamente a influência de um nó em uma rede, a qual é calculada recursivamente em relação às centralidades de autovetor de todos os nós vizinhos que compõem essa mesma rede. Ou seja, quanto mais importante forem as ligações de um nó na rede, mais influente será aquele nó considerado (JACKSON, 2008). A medida de centralidade em questão é particularmente interessante para a análise de citações jurisprudenciais, uma vez que a formação de jurisprudência segue uma direcionalidade e temporalidade, e, no seu conjunto, possibilita a

mensuração e visualização das decisões judiciais que se figuram mais influentes na rede complexa (MACOHIN; SERBENA, 2015; BOX-STEFFENSMEIER *et al.*, 2016).

5.2.2 Análise de correspondências múltiplas

Com as informações extraídas da análise individual de cada decisão, também foram gerados mapas de termos mais citados, observando o binômio decisões favoráveis/decisões desfavoráveis. Conforme afirmado anteriormente, foram retirados os trechos referentes às *ratio decidendis* de cada decisão, que serviriam como base para o mapeamento de termos, reunidas nos dois conjuntos.

Com a reunião de trechos textuais correspondentes às *ratio decidendis* na fase de análise individual, foi possível também construir uma análise sobre o conteúdo das decisões. Primeiramente, foi realizada uma análise do conteúdo textual dos fundamentos principais das decisões desfavoráveis por meio da técnica de análise de correspondências múltiplas, cruzando-se o trecho selecionado de cada decisão com as quatro variáveis que julgamos de interesse para a análise: subordinação, controle, dependência e autonomia.

A análise de correspondências múltiplas (ACM) figura-se entre outras no conjunto de técnicas de análise geométrica de dados (BENZÉCRI, 1992; LE ROUX; ROUANET, 2010)

Após a tabulação dos argumentos e das variáveis de interesse para o cruzamento em uma planilha, foi utilizado o *software* aberto KH Coder (HIGUCHI, 2020) para a geração do gráfico das correspondências múltiplas contendo as duas dimensões de análise consideradas. A proximidade no gráfico entre as palavras representa a proximidade textual dos termos analisados.

5.2.3 Redes de coocorrência de palavras

Uma segunda forma de visualização das relações entre os fundamentos empregados pelas decisões foi feita por meio da geração de redes de coocorrência de palavras (*co-occurrence networks of words*). A mesma técnica foi empregada para a análise dos conteúdos das respostas abertas obtidas no Questionário (Apêndice C). Também foi utilizado o *software* aberto KH Coder (HIGUCHI, 2020) que reúne diferentes métodos e ferramentas de análise e visualização de conteúdo textual. Partimos do entendimento de que a análise de redes e suas representações gráficas são uma ferramenta proeminente na sociologia (DEGENNE; FORSE, 1999; PFEFFER, 2008 citados por HAMANN; SUCKERT, 2018). O *software* utiliza o método computacional desenvolvido por Fuchterman e Reingold (1991) para a diagramação da rede de palavras como uma rede de coocorrências.

Nesse tipo de rede, composta por nós e linhas, as palavras compõem os nós e suas relações de coocorrência entre as respostas de cada respondente compõem as linhas que conectam os nós. Assim, os diagramas mostram as palavras que apresentam um padrão similar de aparição nas respostas. Outra funcionalidade analítica que a ferramenta fornece, e aqui utilizada, é o cálculo da centralidade de intermediação (FREEMAN, 1977) de cada palavra em relação à rede, fazendo variar a coloração da palavra no diagrama, sendo mais azuis aquelas que representam maior centralidade (*centrality*). A frequência (*frequency*) de cada palavra mencionada pelos respondentes também é representada nos diagramas pelo tamanho do círculo de cada nó/palavra (HIGUCHI, 2016).

Referências

BENZÉCRI, J. P. **Correspondence Analysis Handbook**. New York: Dekker, 1992.

BOLDEN, R.; MOSCAROLA, J. Bridging the QuantitativeQualitative Divide: The Lexical Approach to Textual Data Analysis. **Social Science Computer Review**, Londres, v. 14, n- 4, p. 450- 460, 2000.

BOX-STEFFENSMEIER, J. M.; CHRISTENSON, D. P.; LEAVITT, C. Judicial Networks. In: VICTOR, J. N.; MONTGOMERY, A. H.; LUBELL, M. (eds.). **The Oxford Handbook of Political Networks**, 2016.

CRESSWELL, J. W.; PLANO CLARK, V. L. **Designing and conducting mixed method research**. 3rd. Sage; Thousand Oaks, CA: 2017.

DEGENNE, A.; FORSE, M. **Introducing social networks**. London: Sage, 1999. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-19.2.2954>. Acesso em: 8 out. 2020.

FREEMAN, L. C. A set of measures of centrality based on betweenness. **Sociometry**. v. 40, pp. 35-41, 1977.

FRUCHTERMAN, T. M. J.; REINGOLD, E. M. Graph Drawing by Force-directed Placement. **Software-Practice and Experience**. v. 21(11), p. 1129(64), 1991.

HAMANN, J.; SUCKERT, Lisa. Temporality in Discourse: Methodological Challenges and a Suggestion for a Quantified Qualitative Approach. **Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research**. v. 19(2), art. 2, 2018. <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-19.2.2954>

HESSE-BIBER S. N., JOHNSON R. B. (eds.), **The Oxford Handbook of Multimethod and Mixed Methods Research Inquiry** (Oxford Library of Psychology). 1st edition ed. Oxford University Press. 2015.

HIGUCHI, K. **KH Coder 3 Reference Manual**. 2016. Disponível em: https://kncoder.net/en/manual_en_v3.pdf. Acesso em: 4 jun. 2020.

HIGUCHI, K. **KH Coder**. Versão 3. Beta.01b. 2020. Disponível em: <https://github.com/ko-ichi-h/kncoder/releases/tag/3.Beta.01b>. Acesso em: 4 jun. 2020.

JACKSON, M. **Social and economic networks**. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2008.

LE ROUX, H.; ROUANET, H. **Multiple Correspondence Analysis**. Londres: Sage, 2010.

LEHDONVIRTA, V.; OKSANEN, A.; RÄSÄNEN, P.; BLANK, G. Social Media, Web, and Panel Surveys: Using Non-Probability Samples in Social and Policy Research. **Policy & Internet**, v. 13, p. 134-155, 2021. <https://doi.org/10.1002/poi3.238>

MACOHIN, A.; SERBENA, C. A. O Processo Eletrônico e o Processo em Rede: Uma análise de precedentes judiciais através de redes complexas. In: Fernando Andreoni VASCONCELLOS, F. A.; ALBERTO, T. G. P. (org.). **O Dever de Fundamentação no Novo CPC** - Análises em Torno do Artigo 489. 1ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015, p. 39-69.

PATTON, M Q. **Qualitative research & evaluation methods: integrating theory and practice**. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc, 2015.

PFEFFER, J. Visualisierung Sozialer Netzwerke. In: STEGBAUER, C. (ed.). **Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie**. Wiesbaden: VS., 2008. p. 227-238.

SCHMIDT, F. A. Digital labour markets in the platform economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. **Good Society-Social Democracy #2017 Plus Project Report**, Bonn, v. 7, 2017.

SMALL, M. L. How to conduct a mixed methods study: Recent trends in a rapidly growing literature. **Annual Review of Sociology**, v. 37, p. 57-86, 2011. Disponível em: [10.1146/annurev.soc.012809.102657](https://doi.org/10.1146/annurev.soc.012809.102657). Acesso em: 8 dez. 2021.

SZOSTAK, R. Interdisciplinary and Transdisciplinary Multimethod and Mixed Methods Research. In: HESSE-BIBER S. N.; JOHNSON R. B. (eds.). **The Oxford Handbook of Multimethod and Mixed Methods Research Inquiry** (Oxford Library of Psychology). 1st edition ed. Oxford University Press. 2015. p. 128-143.

APÊNDICE B - LEVANTAMENTO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO EM ATUAÇÃO NO BRASIL

1 LEVANTAMENTO PRÉVIO E LISTA AMPLIADA DE PLATAFORMAS COM ATUAÇÃO NO BRASIL

Lista-se a seguir as plataformas com atuação no Brasil levantadas por esta pesquisa entre abril e setembro de 2021. As plataformas estão separadas por agrupamento e por modalidade *location-based* e *on-line web-based*.

Com o objetivo de mapear a atuação de plataformas digitais de trabalho no Brasil, realizamos uma busca exploratória e sistemática, orientada pela saturação dos resultados obtidos, partindo da constatação de que as empresas-plataforma mantêm domínios *web* ativos na *internet* ou oferecem aplicativos para serem baixados nas principais lojas de aplicativos para *smartphones*, como a *Google Store* ou na *App Store*, da Apple.

Deste modo, o método de identificação das plataformas consistiu em uma combinação de busca por palavras-chave em sites de busca, busca por palavras-chave na loja de aplicativos *Google Play Store*,¹ indicações da loja de aplicativos, referências de aplicativos semelhantes, busca por empresas de desenvolvimento de aplicativos, sites das plataformas, fóruns, redes sociais, sites especializados, pesquisas realizadas por outros autores e questionário aplicado a 492 trabalhadores que trabalhavam por plataformas digitais.

Procurou-se incluir plataformas em que os trabalhadores obtêm ou entregam trabalho, limitando a participação de plataformas que se aproximariam mais de instrumentos de trabalho do que plataforma de trabalho especificamente. Por exemplo, casos em que trabalhadores são contratados por uma empresa e essa empresa determinada ou recomenda o acesso do trabalhador a uma

¹ O levantamento feito na *Google Play Store* foi realizado tendo em vista que a maioria dos trabalhadores brasileiros possuem Android, não iPhone. Além disso, os aplicativos de trabalho presentes na *Apple Store*, via de regra, estão presentes na *Google Play Store*, com o contrário sendo menos provável.

plataforma que organiza ou ajuda a realizar o trabalho em questão. Ou seja, nessas plataformas o trabalhador não obtém ou entrega trabalho, ele a utiliza para realizar o trabalho apenas.

Outro critério de seleção para a composição do levantamento foi a possibilidade de pessoas residentes no Brasil de se cadastrarem e trabalharem pelas plataformas. Por esse viés, incluímos tanto empresas-plataforma com sede fiscal no Brasil, como empresas-plataforma internacionais, mas que, pelo caráter informacional e digital dos trabalhos por elas controlados, permitem que esses sejam realizados remotamente por pessoas de todo o mundo, incluindo brasileiros ou estrangeiros residentes no Brasil.

Também como critério, filtramos apenas as plataformas que se apresentavam operacionalmente ativas durante o período de coleta de dados, que se estendeu dos meses de abril a setembro de 2021. Ainda em um primeiro momento do levantamento, sem podermos contar com dados quantitativos de acesso a essas plataformas, excluímos da seleção aquelas que apresentavam indícios de que não estavam em operação ou ainda estavam em fase de desenvolvimento, das quais muitas se apresentavam como *startups*. Dependendo do caso, isso poderia ser confirmado pelo número de *downloads* do aplicativo fornecidos pela *Google Store*, ou pela falta de atualização ou operacionalidade do domínio *web*, em caso de plataformas de trabalho na nuvem. Posteriormente, por meio dos dados fornecidos pela Similarweb, pudemos confirmar a relevante quantidade de plataformas digitais de trabalho que não tiveram sucesso no mercado, na ordem das centenas. Essas, portanto, não foram incluídas no levantamento.

Com base nesses critérios, realizamos, em um primeiro momento, buscas sistemáticas em diferentes fontes: matérias e notícias de jornais e revistas; blogs; comunidades de trabalho remoto, “renda extra” ou *freelance* em redes sociais. Também utilizamos ativamente o mecanismo de busca do Google por termos referentes a empresas-plataforma nos diferentes setores da economia, como nos transportes, educação, telemedicina, psicologia, desenvolvimento de *softwares* etc. Outra fonte importante foi a sugestão dos próprios pesquisadores e de seus conhecidos, haja vista muitas empresas-plataformas anunciarem ativamente nas mídias sobre seus serviços. Posteriormente, foi possível refinar a busca, procurando-se por plataformas dentro dos nichos conhecidos e também pela utilização do mecanismo de busca fornecido pela Similarweb, capaz de indicar os domínios *web* ou aplicativos mais relacionados com os já identificados. Por fim, completamos o levantamento com base nas respostas obtidas pela aplicação do Questionário, que continha a pergunta: “Por favor, liste todas as plataformas pelas quais você já trabalhou”.

Em seguida, foi realizado um levantamento mais detalhado e exaustivo nos grupamentos com maior expressão no Brasil, ou seja, entregas: duas

pontas, entregas: três pontas, entregas: fretes e transporte de passageiros. Contudo, destaca-se que por conta do tamanho e do dinamismo desses grupamentos, há uma grande probabilidade de não terem sido captadas todas as plataformas existentes. Para o restante dos grupamentos foram selecionadas as plataformas principais, com uma probabilidade maior de não inclusão de algumas plataformas de menor expressão. Ressalta-se ainda que a identificação da plataforma (com ela estando ativa na web ou na loja de aplicativos) não significa necessariamente que a mesma possua trabalhadores ativos, como será debatido adiante no relatório.

QUADRO 1 – LISTA DE PLATAFORMAS LEVANTADAS NO TIPO DE TRABALHO LOCATION-BASED NO GRUPAMENTO DE ENTREGAS: MODELO DE DUAS PONTAS NO BRASIL (TOTAL=479)

(+)Rápido	EcoBiker	Log Transportadora	Rede Motos
123 Delivery	Eduardo Motoboys	Logbee (1)	Rei das Entregas
163 Entregas	Elite Express	Logbee (2)	Renato Motoboys
3.2 Bike Delivery	Empresarial Transportes	Loggi	Rloth Transportes
7 Log Mobilidade e Entregas Rápidas	Entrega Tudo	Logical Delivery	RM Moto Entrega
77 Fretes	Entregador Preferência	Logística Expressa	Roches Moto Frete
77Delivery	Entregaon	LogMoto (1)	Redefrete
85 Express	Entregas Curitiba	LOGMOTO (2)	Rota 10 Fast Delivery
Aba Express	Entregas e Coletas	LogXC	Salvador Motoboy
ABC	Entregas Imediato	Loocal	Samuel Motoboys
ACLOG	Entregas Rápidas	Lord Express	Santa Express
ADR Express	Entregasfly	LR Transportes Express	Santo Motoboy On-line
Agil Express	Enviar	Ma Motoboy	Schnell
Agiliza Express	EoPet	Magno Motoboys	Rodar (1)
AhEntrega	Equilibrium	Maia Express	Script Port
Ai Entregas	Equipe Flash Motos	MaisEntregas.com	Seg Log
Ajato	Equipe Motoboy	Malta Log Express	Route
Akola	Eu Entrego	Manda.aí	Select Delivery
Alô Motoboy	EuLevvo	Master Express	Ryd
Alpha Express	Express	Max Entregas	Service Express
Alta Log	Express entregador	Maxi Delivery	Setor Log
Amazônia Delivery	Expresso Azul Marinho	MC Entregas	Seu express
Ame	Expresso Boys	Maxim (Taxsee Driver)	Shipp
Ame Express	Expresso Capital	MDL Logística	Shippify
Amigo Express	Expresso Rápido	Mega-Boys	ShopAz
AN Express	F5 Delivery	Mercado Envios Extra	SIDLOG
Angra Express	FA Motoboy	Meu entregador	Sim Entrega
App Motoplay	Facilog	Mobbi	Sj Dutra
Área 54 Motoboys	Familia Motofrete	Mobee Delivery	Skyline
AsaEx Entregas	Fast Delivery	Miramove	Smart Moto

ASAP Log	Fast Wolf	Moove Delivery	SODE
Astra Express	Fast!	Moovery	Solicita Entregas Express
Avoante	FB Express	Moto Express	SP Entregas
Azoo Motoboys	Fenix Express	Mobi81+	Speed Bolt
Barroslog	Fidelity	MOTO TEAM Express	Speed Boys
Basdlog	FL Express	Mobilize	Speed Delivery
Bee Delivery	Flash Delivery Tubarão	Moto X	Speed Entregas
Beltrão Express	Flash Entregas	Motoboy Delivery	Speed Motoboy JF
BEM Log	Flexmobb	Motoboy Express	Speeder
BF Express	Fly Entregas	Motoboy Fast	Speedy
Bhjet	Fly Express	Motoboy Flash	Speedy Express
Bibi Entregador	Fooy	Motoboy Já	Spin Delivery
BiBi Express	Fretec	Motoboy Lucas	Start Entregas
BIG Entregas	FreteFast	Motoboy São Paulo	Start Run
Bikeboy Express	Fretta	Motoboy.com	Stifler Express
Bikentrega	Gang Entregas	MotoFlash	Sua Entrega
BitLogg	GCLog	Motofrete	Sujeito Veloz
BM Express	Genial Express	Motofrete Clube	Sul Delivery
Boca	Gerp Entregas	Motofrete Rastreado	Sul Logística
Boome	Gestão Delivery	Motofrete.app	Super Delivery Fast
Bora Bora	Giro Rápido	MotoJá	Surf's Entregas
Borzo	Gross	Motoka Express	Taon Delivery
Box Delivery	Go Back Delivery	MotoTurbo	Target
Boy Move	Go On	MotoZap	Tchau Entrega
Boy Viny Express	Go Soluções	MotoZapp	Teeg Entregas
Boyber Driver	Go Speed	Movame	Teleboy Express
BOYDRY Express	Goby Delivery	Move	Teleentrega
Branlog	GP Express	Moveri	Tele-Entrega
BRASHARD	GP46 Express	Movilog	Teu Motoboy
Brasite	Gpa Express	Movitz	T-fast
Breka & Entrega	GPS Motos	MS Entregas	The Boys Entregas
Busca-lá	GS Entregas	Neo Delivery	The Flash Express
C.A Express	Gugs Motoboy Express	Neo Entregas	Thor Express
Callboy	GW Express	NETBOY	Titan Express
Cantelli Moto Express	Happy Entregas	Nobres Motoboys	TJL Express
CarLider	HCDEX	Nova Cobretudo	TNM
Cedep	Help Entregas	Now Logística	Tô on-line - Entrega
Celere	Help Entregas	Objetiva Express	TOM Express
Celog	Helpness Entregas	Octo Delivery	Top Delivery
Central das Entregas	Hey	Oliver	Top Eats
Central de Motoboy	i9 Express	OneDoor Express	Top Entrega
Central do Motoboy	iBolt	On-line Entregas	Tutts
CG67 Delivery	iJump	On-line Motoboys	Uai Xegô
Chama Delivery (1)	iJump Delivery	Opção Entregas	Uello
Chama Delivery (2)	Imediato Entregas	Opção Express	Ultra Popular

Chama que Entrego	IMEX	Orient Motoboy	União Moto Express
Chame Food	Immediato	Oxente	Unio Entregas
Chame Motoboy	Imperial Expresso	PackMan	UP Entregas
Chamelog	Império Express	Pakman	UPI Entregas
Chegarapido express	InDriver (entregas)	Pakot Express	Use Entregas
Chegou Delivery	Inova Express	Panorama Express	Útil Delivery
Chegou Rápido	iPaoo	Papa Léguas pvh	Uttlii
CiaMotoboy	Já Entrego	Papalegua	UB3
Classe A Logística	Jaa!	Papa-Leguas	Vaay
Click Entregas	Jaguar Delivery	Papatempo	Vai - Vem Facilit
Click Gyn	Jaú Next	Para Entregar	Vai e vem entregas
Click Motoboy	JBR Express	Parnaíba Express	Vale Entregas
Clube Motoboy (1)	Jbrasil Log	Paulistano Express	Valog
Clube Motoboy (2)	JCL Encomendas	PedeAiVai	Vamos já
Coelho Entregas	Jet Entregas	Pega & deixa	Vasto
Company Express	Jet Motoboy	Pega & Entrega	UPPER
Conect Express	JPA Log	Perbone Log	Velo7
Conexo Expresso	Juma Entregas	PetVaiVem	Velocity Motoboy
Cooperativa Entregas Rápidas	Kaixinhas	Pex Express	Usermoto
Cooperdelivery Entregas e Frete	Kenedy Express	PickShop	Veloz Moto
Coper boy	KF Transporte	Pilotum	VFC Express
Country Express	KM Express	Play Delivery	Vida Express
Courri	Koad Express	Pontalog	Vipfast
Coyotes Express	Kolleta Express	Pop Frete	VN Transporte
Dannfer Expresso	Laisve	Porto Moto-Express	Voe Delivery
Dash Delivery	Lalamove	PostarLog	Volt Express
DCO Motofrete	Lalamove	Pra já entregas	W Express
Dedex Express	Lca Express	Prime Entregas	Wappa
Delivery Center	Lena Express	PrimeDeliv	WJK
Delivery Manaus	Let's Deliver	Primegyn	Wsdelivery
Delog	Let's Go Delivery	Qui Entregas	WV Motoboy
Dexpress	Leva Ali	Quick Entregas	Yellow Entregas
Diálogo Logística	Levai	Quike	Veloz Service
Diferencial Moto Express	levee log	R1S Moto Express	Yes
Dimensão Express	Levo Delivery	R2 Entregas	Yess Delivery
Direção Express	Levoo	Rabbit	Zaga Express
Diretriz	LH Entregas	Rafa Motoboy	Zandona Entregas
Disk Entrega BR	Liderança Log	Rap10	Zapp Mobi
Disk Tudo Indaiatuba Express	Lig Entregas	Rapidão App Log	Zapp Transportes
Dj Express	Ligeirinho	Rapidão	Zappex
Dpc Express	Ligue Moto	Rapiddo	ZipMoto
Drentregas	Lijet	Rapidus	ZOOM Entregas (1)
Dudu's Motoboy	Local Boys Express	Rapidly Express	Zoom Entregas (2)
Easy	Locall Express	Rastro	Ze Frete
EasyDeliver	Log 61 Motoboy	Recrutas Express	

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

QUADRO 2 – LISTA DE PLATAFORMAS LEVANTADAS NO TIPO DE TRABALHO LOCATION-BASED NO GRUPAMENTO DE ENTREGAS: MODELOS DE TRÊS PONTAS NO BRASIL (TOTAL=138)

99 (entregas)	Come Come	inCasa	Pizzas Sale
AC Delivery	Commis	Irafood	Rapidão App
Achei Delivery	Cornershop by Uber	ItaFood	Rapidão Delivery
AD Delivery	Coyotes	iThings	Rapidão Entrega
Adega Da Villa	Delivery do MS	James Delivery	Rapidex
Aiqfome	Delivery Much	Jonnes Delivery	Rapidex
Ajato	Delivery na Cidade	Kifome	Rápido Delivery
Alfred Delivery	DeliveryZu	Ki-Fome	Rappi
Allô Maré	DeliveryBA	Leste Food	Reyfood Delivery
Amo	Delívius	Log Urbano	Ro Empresas
Appétit Delivery	Digai	Magina Cosméticos	Roush
AppJusto	Disk Beer	Malôga	Sanca App
Apptite	D'Livre App	Market Easy	Satolep Bebidas
Aqui Tem Delivery	É Pra Já	Maxx Delivery	Shopp Delivery
Baitafome	Easy	MenuFood	Sobral Delivery
Balaio	Eco Eco	Meu Fast Food	Sotudu
Bibi Delivery	E-comer	Mfood Delivery	SpeedApp
Bibiti Delivery	Égua, Chegou	Moc Delivery	Supermercado Now ¹
Bigg Delivery	Emilia	MultFood	Tánamão
Bio Delivery	Esfomeados	Na Porta Delivery	Tem Tudo
BodegasFood	Esmeraldas Delivery	Nave	Tend Ruma
Boom Delivery	Fast It	Now Delivery	TendTudo Delivery
Bora Bora Delivery	Flash Delivery	Now Entregas	To Pedindo Brasil
Bora Delivery	FlyBoy	Nyanni	Tokfood
BR Entregas	Foodja	OQ Pedir	Tonolucro
Buscapé Delivery	Foodori	Owly Delivery	Toop Delivery
Buy Delivery	FS Delivery	Papa Léguas Delivery	Trifoods
Cabo Delivery	Gogula	Pato Delivery	Uber (entregas)
Catálogo Delivery	GoodFood	Pede Mais Delivery	Velox Food
Ceofood	Help Me Delivery	Pede.ai	Xegô Delivery
Chamaí Delivery	Hungry	PedeAki Delivery	YesFood
Chefão Delivery	I9 Delivery	PeDeTudo	You Precisa
Chegarápido	iFarma	Pedidos10	Yup
Chego Já	iFood	Pedijá	
Clic Carolina	Imerc	Piik.app	

¹ Três categorias: Shopper (compra e entrega), Picker (apenas compra) e Deliver (apenas entrega). Ou seja, pode haver trabalhadores que não realizam entregas.

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

QUADRO 3 – LISTA DE PLATAFORMAS LEVANTADAS NO TIPO DE TRABALHO *LOCATION-BASED* NO GRUPAMENTO DE ENTREGAS: FRETES NO BRASIL (TOTAL=67)

99 Cargas	COAMO Fretes	JFW Cargas	RodoSafra
Agrega Truck	Comunidade do Frete	Lesotto Fretes	Sal e Frete
Apktem	ConnectKargo	LOG3	Sul Transportes
AppCargo	DirectFrete	Mais Cargas (1)	Tem Carga
AZShip	Eco Cargas	Mais Cargas (2)	Tindiana Fretes
Bertolini	Fadel Cargas	Mais Frete	Tmov
Bialog	FastFrete Motorista	Manda Frete	Tora Transportes
BR.Log Fretes	Fogás Frete	Multilit Cargas	Transvidal
Brasil Fretes (1)	Frete X	Nimbi Frete	Trizy
Brasil Fretes (2)	FreteBras	OJO	Trucking App
BuscaCargas	Fretefy	ON GO Cargas	TruckPad
Cargo Truck	Fretes Segura Transportes e Logística	PAX	Ultra Frete
CargoBR	Fretespot	Pega Carga	Vuux
CargOn	FreteZAP	Quero Carga	ZapFrete
CargoX	Freto	Quero Frete	Ze Frete
Carguero	G7LOG Fretes	Redefrete	Zimber
Carretos	Guia do Transporte	RodoClub	

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

QUADRO 4 – LISTA DE PLATAFORMAS LEVANTADAS NO TIPO DE TRABALHO *LOCATION-BASED* NO GRUPAMENTO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO BRASIL (TOTAL=725)

33	DiDriver	Mobi81+	Start - Transporte
55	Digmove	Mobi88	Tac
67	Dilu	Mobil	Tapajós Driver
73	DK Driver	Mobile	Taxi+mobile
94	Dkpop	Mobiler Drive	Tc Driver
99	DKTop	Mobilicar	Tchê
101	Dom Mobilidade	Mobilidade	Tchê Carona
(+)Car	Drive Tour	Mobilize	Tchê Ivo
0800Urban	Drive7	Mobin	Te Leva CDOR
107 Mobilidade	Driver 98	Mobizinho	Teg Driver Viagens
123 Car	Driver Go	Mobjá	TéoDrive
1Driver	Driver Pará	Mobu	The Driver
20 Buscar	Driver Pop	Moby App	Tibbor
24 Horas Mobilidade Urbana	Driver Sul	Moby Go	Tileva
26True	Driver147	Moby One	Tmovi
2V	Drivers App	Mobycar	To Livre
319 New	Drivers Mulheres	Moc Car	Toca pra Cá
31Motorista	Drxmob	Moc Driver	Tôchegando Motoristas

33 App	Du SuperApp	Moobi+	Toindo
37 City	Easy Car Now	Moobley	Top 017
4Rodas	Easy Move	Moovecar	Top 10
4Route	Easy Taxi ²	Mop Driver	Top 9
510 Express	EasyMob	Mopy Campos	Top Amigos
51Vam-Bora	Ebenezer	Motaxeee	Top Car
53 Nortense	Economizocar	Moto Atendimento	Top City
53Driver	E-GO	Moto Car Driver	Top Driver
55 Mobi Mobilidade Urbana	Ei mobilidade	Moto Flash	Top Motorista
55Br	Elite	Motocar Corridas	Top Move
59 Mobilidade Urbana	Elite 12	Motora	Top Run
59 Te Leva	Elite app	Motorista Local	Top Sim
65 Pop	Elite app	Mou Driver	Top Velox
66 Moby	Elite Brasil	Mova	Top X
66X	Elite Car	Move Driver (1)	Topcar
69 Expresso	Elite Chofer	Move Driver (2)	TopOn
7 Log Mobilidade e Entregas Rápidas	Ella	Move SJ	Transport Vip (1)
77 Car	Elo mobilidade Urbana	MoveBr	Transporte Vip (2)
77Movecar	Essencial Urban	MoviGO	Trip10
77pop	EvaDrive	Movitcar	TripApp
7Mix	Evas	Movpop (1)	Trips
83 POP	Execsm	Movpop (2)	Tuf
86Vip	Expresso Life	MS Driver Brasil	Tx Murban
88 Mobilidade Urbana	F.C Transporte Urbano	MT Drive	U7
88 Uai	Facil Mobi	Mubiione	U95
89 Mobi	Facility Tiradentes	Mulher Driver	Uai Car
91 Vip	Fast	Mult Car	Uai Cars
91Mob	Fast Car Rio	My Urban	Uai Driver
96 Mobi	Fast Driver	Nativa Mobilidade Urbana	Uai Poços
96 Pop	Fast Driver Executivo	Nave	Uaiber
A2 App	Femi Up (1)	Neropop-App - Motorista	Uaipop
Abençoado	Femi Up (2)	NossoApp	Uay Pop
AC Driver	Fênix Driver	Novo Motorista	Ub - Uai
Agil Mobi	Fênix Mobile	Novo Uai Mobi	UB Catalão
Agilize Transportes (1)	Fênixx M&M	Nowcar	Ub Sapezal
Agilize Transportes (2)	Fiel	NUB	UB10
Agilly	FiveStar	Obakar	UB3
Agora	Flash	Obis	UB6
Agua Mobi	Flash Car	Oeste car	UbBlack
AIQMOTO	Flash Car Driver	Oi Mobilidade	Ubcar - Motorista
Aki Motorista	Flash Driver	Ok Driver	Uber
All Fast	Flashkar	Ok Passageiro	Ubiz Car Brasil
Alô 49	Flex (1)	Olá	Ubiz Car Teresina

Alô Itaperuna	Flex (2)	Olá Passageiro	UBL Driver
Alô Livre	Flexmobb	Olé Passageiro	Ublack
Alô Motorista	Flip Mob	Oli Driver	UBR Car
Alô Pop	Flow Mobile	On Driver (1)	Ubx
Ame driver	Forest Car	On Driver (2)	Ubero
Amigo	Free Passageiros	ON GO	Ucarro
Ando	Fui	OneDriver	UDI 7
Apktem	GalCar	Onix Carro	Udikar
ApliCar	Gama Preço X	Onze	Ufo
ApMove	Garupa	OP Expert	Uni Kar
App 27	Gira Patos	Opta Move	Uni Mobi
App BoraCar	Go	Os15Mais	União Driver
App Cidade	Go - Mobilidade Urbana	Oxe	Unicar Crba
AppCar (1)	Go - Transporte Urbano Privado	Oxente Cheguel	Uno Drivers
Appcar (2)	Go Vip	Oxxe	Up (1)
Arca	GoCar Brasil	P&R Mobilidade Urbana	Up (2)
Azul Seu Motorista	GoFast	Palm Driver	Up (3)
BaH	Gold Driver	Pantanal Car (1)	Up Car
Beach Car	Goldcar	Pantanal Car (2)	Up Car Para de Minas
Beat - Ride app	GP Car	Pap	UP Driver (1)
Beet Mobilidade	Grenal Mobilidade Urbana	Papa Léguas Express	UP Driver (2)
Bela Dona	Grupo Digital	Para Elas Mobilidade	Up Mobilidade
Bella Driver	Grupo Doni Cheguel Rápido	Paracar	Up Transporte Alternativo
Belo Driver (1)	Gtfácil	Paracatu Mob	Up vale
Belo Driver (2)	Guia Brasil	Paracatubr 1	UPPER
Bem Ali	Guri App	Partiu	Upper 69
Best Beetle	Gurias na Direção	Passaki	Upr Mobi
Bigú	Help Mobilidade Urbana	PediVai	Urb Driver
Bipe	Helper	Pega Moto	Urban
Bitcar	Homo Driver	Pegcar	Urban 365
Bizucar	iGo Mobilidade	Penelope Mobilidade Urbana	Urban 90
BJ	Igual - Motorista	Piaui Mobilidade	Urban 95
Black	i-Mobile	Pibipcar	Urban City
Blackar	iMove	Pink	Urban Mix
Bling	In Go	PiraGo!	Urban Plus
Blu	In Move	PlayCar	Urban Prime
Boléia	InDriver	PODD	Urban66
Bolt	Ita Mobi (1)	Pontual Mobi	Urbano Car
Bom Mobilidade Urbana	Ita Mobi (2)	Pool Mob	Urbano Mais
Bondex	ItaCar	Pop 35	Urbano mobilidade
Bora	Itapetinga	Pop 69	Urbano Move

Bora Brasil	ItMov	Pop Up - Motorista	Urbano Norte
Bora Cariri	lupe!	Pop'Drive	Urbano Vip
Bora City	Jaa!	Popular Mobi	UrbanoMobi
Bora Lá	Jaraqui	Porto Driver	Urbanus
Bora Lá?*	JatoMotoCar	Poupa Car	Urbecar
Bora Passageiro	Jetcab	Princess Driver	Urbway
Bora94	Joyver	PrincessMob	Use Rota
BoraCar	Juice	Pub Driver	User
BoraMigração	Karango	QAP Car	Usermoto
Boto Car	Karona - Mobilidade Urbana	Quero Carro	UltraMoto
BR Car	Karrotop	Rap 10	Uttili
BR Mobilidade	Kart Mobilidade	Rápidocar	Uzze Car
Brasil Mobilidade Urbana	King Car	Real Mob - Motorista	Uzze Driver
Brasil Pop	Kvan	Real Vip	V@i Moby
Busca	Lady Driver	Return	V3
Buscar	Lady Go	Riber	Vai Bem
Buscar Driver	Letis	Rio Driver	Vai de Nave
Buski	Let's	Rio Mobilidade	Vai LV
Busscar	Let's Go	Rival	Vai pra Onde?
BVGO	Lets Go Car (1)	Roda Passageiro	VaidQ
ByCar	Lets Go Car (2)	Rodar (1)	Vaievem Carona
Cabify ¹	Leva	Rodar (2)	Valx Mobi
Camaleon Car	Leva e Traz Brasil	Rondo Flash	Vale Driver
Canário Brasil	Levai	Rota (1)	Vamo Lá SJ
Car Brasil	Levô	Rota (2)	Vamos App
Car Marada	Líder Car	Rota 007 - Motorista	Vamos de Livre
Car Mobile	Ligerim	Rota 040	Vamos Lá
Car Sul	Liint	Rota 101	Vapt
Car Top	Like	Rota 13 Baikada Santista	Vaptvupt
Car10	Lili Car	Rota 27 Drive	Veloz
Car50	Lin Driver	Rota 282	Veloz4K
Carango Driver	Lions 24 horas	Rota 43	Via Brasil
CarLider	Livre App	Rota 44	Via Driver
Carona	Liz	Rota 46	Via Driver Mobile
Carona Car Driver	Liz Driver	Rota 55 (1)	Via Minas
Carona Mob	Local 24h	Rota 55 (2)	Via Mobb
Carona Pass	Log Urbano	Rota Araxá	Via Mobb Ouro
Carona Pay	Loop Urbano	Rota Capim	Via Top
Carona Pop	Lucar	Rota Car	Via Urbana
Carona Vip Driver	Lux	Rota Car Deluxe	Via10MG Mobilidade Urbana
CarPop	MabWay	Rota Certa Viagens	VillageCar
Carrim	Mab-way	Rota Delas	Vip 04
Carro Livre	MaryDrive	Rota Leva	Vip 65

Carroo	Max Mobi	Rota Norte	Vip Driver PA
Carry	Maxcar Mobilidade	Rota On-line	Vips
Cartax	Maxdrive	Rota Paracatu	VoLá
Caxambu Mobilidade Urbana	Maxim (Taxsee Driver)	Rota Patos	VQV
CBA	Me Busca Driver	Rota Pop	VR Mobile
Central	Me Leva	Rota Sul	VTX
Central Car	Me Leva SJ	Rota66	Vumbora
Central4	Me leva Uai	Rota77	Vupt
CentralCar - Aplicativo de Mobilidade Urbana	Meu Car	Rota93	Vyse
Cevi	Meu Motorista	RotaFar	Wappa
Chama 39	MeuVupt	Rotas Brasil	Way
Chama Que Eu Vou	Miramove	Route	Way Driver
ChamaCar	MMP - Meu Motorista Particular	Rub	WaY Lavras
ChamaCar Mais	MNMobi	Rumbora Valle	Way Mob.driver
Chamai	Mob (1)	Runner Corridas e Viagens	Way RS
Chame car	Mob (2)	Ryd	Win Cars
Cheap	Mob (3)	S10 Car Transportes	Woman
Chofer Livre	Mob 75 - Motorista	Sampa Mobility	Wuiser
Chofer46	Mob Driver	Satolep Driver Car	Xcar
City	Mob Luxo	Sena Car	Xcarro
City Driver	Mob33	Seu Carro	Xegoou
Click Car	Mobbi Brasil	Seu Trajeto	Xêgou Mob. Urbana
Click Leva	Mobcan	Silas Moob	Xis
Colt	Mobi	Sim	Xofer
Confirmado	Mobi 10	Single Car	Yes Já
Coolt	Mobi 77	Sity	Yes Pop
Coopertua	Mobi Além	Smart	Yesgo
CorreApp	Mobi Bento	Smart App	YetGo
Corridas Tio Patinhas	Mobi Car Carangola	Só Elas	Zeus
CubeCar	Mobi Driver	Sped Driver	Zip
Darth Driver	Mobi Gold	Speed	Zomm Brasil
D-Carona	Mobi Mobilidade Urbana	Speed 22	Zoom
Decar	Mobi Norte	Speed Br	Zumpy
Delas pra Elas	Mobi Pop	Speed Car	Zzapp
DF	Mobi Sul	Speed Driver	
DG - Driver - Motorista	Mobi Takes	Speedcar	
DiDi	Mobi81	Star Mobilidade Urbana	

¹ Aplicativo teoricamente desativado no Brasil entre junho e julho de 2021.

² Aplicativo teoricamente desativado após a incorporação da Easy Taxi pela Cabify.

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

(TOTAL=18)

AppNanny	DogHero	GetNinjas	Singu
Blumpa	Donamaid	Habitissimo	Sitly
Bnyou	Famyle (Casaecafe)	Parafuzo	Triider
Crafty	Faxina da Hora	Psui!	
Cronoshare	Fix	Sem Padrão	

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

QUADRO 6 – LISTA DE PLATAFORMAS LEVANTADAS NO TIPO DE TRABALHO *LOCATION*-BASED NO GRUPAMENTO DE SERVIÇOS PROFISSIONAIS NO BRASIL (TOTAL=9)

Apoio Forense	JurisCorrespondente	Migalhas Correspondentes	QuintoAndar (Corretor)
Comarca App	Loft Corretor	Oi Advogado	QuintoAndar (Fotógrafos)
Correspondentes na <i>Web</i>			

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

QUADRO 7 – LISTA DE PLATAFORMAS LEVANTADAS NO TIPO DE TRABALHO *LOCATION*-BASED NO GRUPAMENTO DE OUTROS SERVIÇOS NO BRASIL (TOTAL=1)

Anthor

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

QUADRO 8 – LISTA DE PLATAFORMAS LEVANTADAS NO TIPO DE TRABALHO *ON-LINE WEB*-BASED NO GRUPAMENTO DE SERVIÇOS PROFISSIONAIS NO BRASIL (TOTAL=43)

99designs	Fiverr	Locutores	Textbroker
99freelas	Franq Open Bank	Meero	Topcoder
Appen	Freelancer	Meu Redator	Toptal
Babelcube	Freela <i>Web</i>	Millo.co	TranscribeMe
Bugcrowd	Genero	Motaword	Translated
BugHunt	Gengo	Ohub	UpWork
Cloud Humans	Git Coin	OneForma (Pactera)	Vinte Pila
Comunica Freelancer	Guru	Peopleperhour	Wedologos
Crowd	HackerOne	Proz	Workana
CrowdSpring	Hatchwise	QuintoAndar (IndicaAI)	Workmarket
DesignHill	Jovoto	Rock Content	

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

QUADRO 9 – LISTA DE PLATAFORMAS LEVANTADAS NO TIPO DE TRABALHO ON-LINE WEB-BASED NO GRUPAMENTO DE MICROTRABALHO NO BRASIL (TOTAL=23)

Amazon Mechanical Turk (mTurk)	Hive Micro	Quadrant Resource	UHRS (Microsoft)
Amberscript	Lionbridge	Rapidworkers	User Testing
Appquality	Microworkers	Remotasks	Userfeel
Clickworker	Neevo (Defined Crowd)	Rev	uTest
Gametestster	Octa CRMall	Teemwork	Yandex Toloka
GoTranscript	Picoworkers	Ubertesters	

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

QUADRO 10 – LISTA DE PLATAFORMAS LEVANTADAS NO TIPO DE TRABALHO ON-LINE WEB-BASED NO GRUPAMENTO DE OUTROS SERVIÇOS NO BRASIL (TOTAL=3)

Cam Contacts	Camera privé	Clube Hurb
--------------	--------------	------------

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

QUADRO 11 – LISTA DE PLATAFORMAS LEVANTADAS NO TIPO DE TRABALHO LOCATION-BASED E ON-LINE WEB-BASED NO GRUPAMENTO DE EDUCAÇÃO NO BRASIL (TOTAL=11)

Aulas 24 por 7	Learncafe	Professores de Plantão	Superprof
Corujito	Preply	Qualifica	Udemy
Italki	Profes	Shapp	

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

QUADRO 12 – LISTA DE PLATAFORMAS LEVANTADAS NO TIPO DE TRABALHO LOCATION-BASED E ON-LINE WEB-BASED NO GRUPAMENTO DE SAÚDE NO BRASIL (TOTAL=11)

Amparo Saúde	Doctoralia (Docplanner Group)	OiPsi	Start Insight
Boa Consulta	Docway	Oriente Me	Telavita
Conecta Médico	Médicos do Brasil	Psicologia 24h	Vittude
D7 Med	O Psicólogo On-line	Psicologia Viva	Zenklub (ZenOffice)

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

No total foram identificadas 1506 plataformas, sendo a ampla maioria nos grupamentos de entregas: duas pontas, entregas: três pontas, entregas: fretes e transporte de passageiros, como pode ser observado na Tabela 13.

QUADRO 13 – NÚMERO DE PLATAFORMAS LEVANTADAS

<i>Location-based</i>	Entregas: 2 pontas	461
<i>Location-based</i>	Entregas: 2 pontas e fretes	2
<i>Location-based</i>	Entregas: 2 pontas e transporte de passageiros	16
<i>Location-based</i>	Entregas: 3 pontas	135
<i>Location-based</i>	Entregas: 3 pontas e transporte de passageiros	3
<i>Location-based</i>	Entregas: fretes	64
<i>Location-based</i>	Entregas: fretes e transporte de passageiros	1
<i>Location-based</i>	Transporte de passageiros	705
<i>Location-based</i>	Serviços gerais	18
<i>Location-based</i>	Serviços profissionais	9
<i>Location-based</i>	Outros serviços	1
<i>On-line web-based</i>	Serviços profissionais	43
<i>On-line web-based</i>	Microtrabalho	23
<i>On-line web-based</i>	Outros serviços	3
<i>Location-based e on-line web-based</i>	Educação	11
<i>Location-based e on-line web-based</i>	Saúde	11
Total <i>location-based</i>		1.415
Total <i>on-line web-based</i>		69
Total <i>location-based e on-line web-based</i>		22
Total		1.506

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

2 PRINCIPAIS PLATAFORMAS DE TRABALHO EM ATUAÇÃO NO BRASIL

Foi criada uma planilha na qual foram incluídas apenas as plataformas observadas em atividade no período considerado e que se enquadraram nos critérios de análise propostos, chegando-se a um total de 197 plataformas. A análise consistiu na coleta e tabulação de dados específicos dessas plataformas, de acordo com os seguintes fatores de análise: tecnologia principal (se aplicativo ou domínio na nuvem/*web*), modalidade, distribuição de tarefas, tipo (Schmidt, 2017), setor de atividade (grupos), demandante final (se particulares ou empresas), natureza do trabalho (se simbólico ou material), abrangência geográfica, CNPJ, sede fiscal (país e cidade), número de trabalhadores divulgados na mídia ou em outros meios, forma de acesso, requisitos para trabalhar e link para os Termos de Uso da plataforma.

Posteriormente, tendo sido firmado o acordo com a empresa Similarweb, em maio de 2021, e com acesso liberado ao seu mecanismo de busca, também foram classificados: média de usuários ativos diários em abril de 2021 (aplicativos); média de visitantes únicos mensais em abril de 2021 (trabalho na nuvem/*web*), principal domínio *web* de acesso para a realização do trabalho (quando possível); *link* para o aplicativo na Google Store (quando aplicativo); se possível distinguir quantitativamente usuários consumidores de usuários trabalhadores.

A partir do levantamento e análise das 197 plataformas, enviamos para a Similarweb uma lista com que julgamos as mais importantes pelo número de acessos e pela representatividade no setor da economia em que se encontram, sobre as quais recebemos posteriormente mais dados e métricas não disponibilizados pelo seu mecanismo de busca. Esses dados foram o objeto da análise descrita no Capítulo 1 deste livro.

Também, o levantamento das plataformas digitais de trabalho que operam no Brasil foi fundamental para a distribuição e aplicação do Questionário, servindo como parâmetro para a busca por respondentes.

APÊNDICE C - RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO

1 DESCRIÇÃO DAS RESPOSTAS POR QUESTÃO

Para apresentação e análise dos resultados do questionário, optou-se pela realização de um primeiro recorte e comparação entre as respostas de dois grupos de respondentes, conforme a modalidade da plataforma principal indicada na resposta da Questão 23. Do total de 492 participantes do questionário, 54,07% apontaram como principal plataforma de trabalho uma que se enquadra na modalidade *web-based*. Os demais 45,93% trabalham por plataforma de trabalho *location-based*, conforme nossa classificação (TABELA 1).

TABELA 1 - RESPONDENTES POR MODALIDADE DE PLATAFORMA

Modalidade	Respondentes	(%)
<i>Web-based</i>	266	54,07%
<i>Location-based</i>	226	45,93%
Total Geral	492	100,00%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

1.1 PRIMEIRO BLOCO DE QUESTÕES

O primeiro bloco de questões procurou traçar o perfil socioeconômico do respondente, incluindo as seguintes questões.

1) Em qual cidade você trabalha?

Resposta aberta.

Obteve-se respostas de trabalhadores de 163 diferentes cidades dos 27 estados da federação, conforme as distribuições indicadas nas TABELAS 2 e 3. De acordo com a TABELA 4, observa-se uma predominância de respondentes da região sudeste, com 50,21%, seguida da região sul, com 34,30% do total.

TABELA 2 – QUESTÃO 1: EM QUAL CIDADE VOCÊ TRABALHA?

Cidade	web-based	location-based	Total (%)
Curitiba	7.98%	30.49%	18.31%
São Paulo	12.17%	20.18%	15.84%
Rio de Janeiro	5.70%	11.21%	8.23%
Campinas	1.14%	5.83%	3.29%
Belo Horizonte	3.04%	1.79%	2.47%
Salvador	2.28%	1.79%	2.06%
Ponta Grossa	0.00%	4.48%	2.06%
Brasília	1.52%	1.79%	1.65%
Florianópolis	2.28%	0.45%	1.44%
Recife	1.14%	1.79%	1.44%
Joinville	1.52%	0.45%	1.03%
Outras	61.22%	19.73%	42.18%
Total Geral	100.00%	100.00%	100.00%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

TABELA 3 – QUESTÃO 1: ESTADO DOS RESPONDENTES

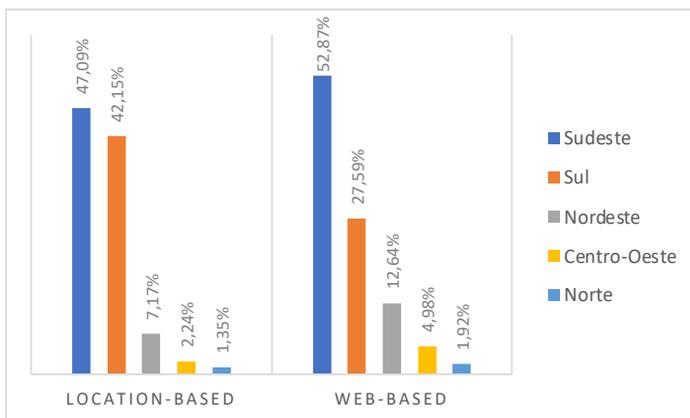
Estado	web-based	location-based	Total (%)
São Paulo	31.39%	31.82%	31.62%
Paraná	39.01%	12.50%	24.64%
Rio de Janeiro	12.11%	9.85%	10.88%
Minas Gerais	3.14%	9.09%	6.37%
Santa Catarina	1.35%	9.85%	5.95%
Rio Grande do Sul	1.79%	4.92%	3.49%
Bahia	1.79%	3.03%	2.46%
Pernambuco	2.24%	1.52%	1.85%
Ceará	0.90%	2.65%	1.85%
Distrito Federal	1.79%	1.52%	1.64%
Paraíba	0.90%	2.27%	1.64%
Goiás	0.45%	2.27%	1.44%
Piauí	0.45%	1.52%	1.03%
Outros	2.69%	7.20%	5.13%
Total Geral	100.00%	100.00%	100.00%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

TABELA 4 – QUESTÃO 1: REGIÃO DOS RESPONDENTES

Região	web-based	location-based	Total (%)
Sudeste	47.09%	52.87%	50.21%
Sul	42.15%	27.59%	34.30%
Nordeste	7.17%	12.64%	10.12%
Centro-Oeste	2.24%	4.98%	3.72%
Norte	1.35%	1.92%	1.65%
Total Geral	100.00%	100.00%	100.00%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

GRÁFICO 1 – QUESTÃO 1: REGIÃO DOS RESPONDENTES

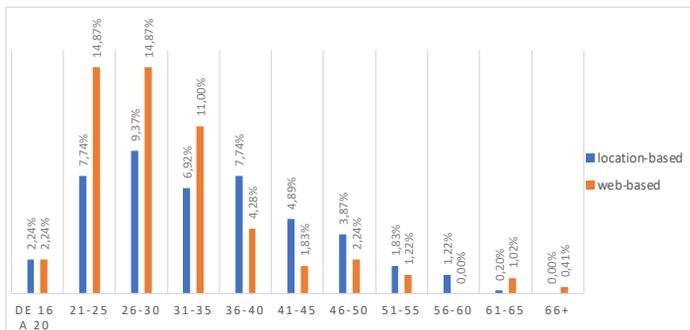
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

2) Qual a sua idade?

Resposta numérica aberta.

As idades dos respondentes foram categorizadas em faixas de 5 anos e dispostas conforme o recorte entre as modalidades *location-based* ou *web-based* correspondente à principal plataforma indicada pelo respondente (GRÁFICO 2). É possível notar uma inversão em relação à distribuição de trabalhadores de cada modalidade por faixas etárias. Nas faixas etárias distribuídas dos 21 aos 35 anos, há, proporcionalmente, maiores porcentagens de trabalhadores da modalidade *web-based*. Essa tendência se inverte para as faixas etárias que vão dos 41 aos 60 anos, com uma maior proporção de trabalhadores da modalidade *location-based*. Para ambas as distribuições, no entanto, a faixa etária dos 26 a 30 anos concentra os maiores picos, com 14,87% dos trabalhadores da modalidade *web-based* e 9,37% dos trabalhadores da modalidade *location-based*.

GRÁFICO 2 – Questão 2: Qual a sua idade? Por modalidade.



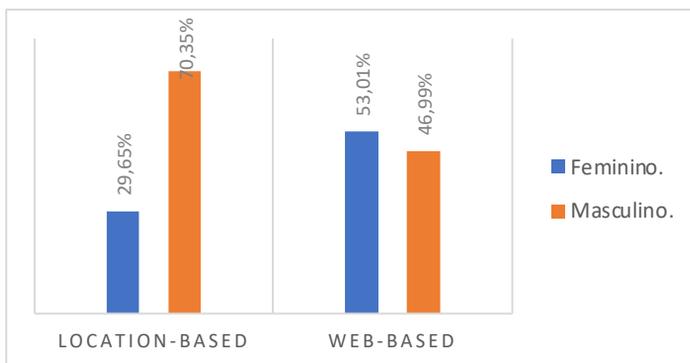
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

3) Qual o seu sexo?

Feminino ou Masculino.

Entre as duas modalidades de plataformas há uma significativa variação entre a distribuição de respondentes de acordo com o sexo. Nas plataformas da modalidade *location-based*, há uma predominância de trabalhadores do sexo masculino, com 70,35% do total de respondentes desse grupo. Por sua vez, entre os que trabalham por plataformas da modalidade *web-based* predominam respondentes do sexo feminino, com 53,01% do total (GRÁFICO 3).

GRÁFICO 3 – QUESTÃO 3: QUAL O SEU SEXO? POR MODALIDADE.



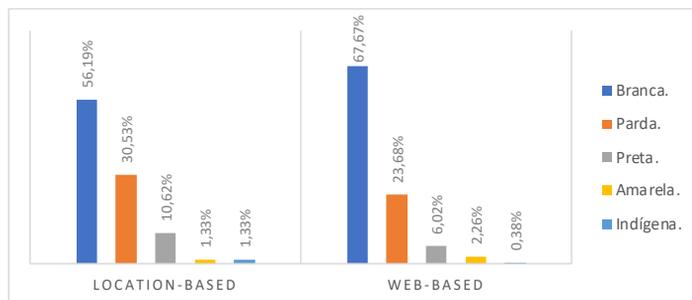
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

4) Qual a sua cor ou raça?

Branca, Preta, Parda, Amarela ou Indígena.

A amostra, no geral, apresentou uma predominância de pessoas da cor ou raça branca, seguida pelas cores ou raças parda, preta, amarela e indígena. Quanto ao recorte entre as duas modalidades de plataformas, observou-se, proporcionalmente, uma maior percentagem de brancos e amarelos na modalidade de *web-based* contra uma maior percentagem de pardos, pretos e indígenas na modalidade *location-based*. Assim, conforme o GRÁFICO 4, 67,67% dos respondentes que trabalham na modalidade *web-based* são de cor ou raça branca, enquanto que 56,19% dos respondentes que trabalham na modalidade *location-based* são dessa mesma cor ou raça. Ao mesmo passo, 23,68% dos respondentes da modalidade *web-based* são pardos, contra uma maior porcentagem dessa cor ou raça, de 30,53%, incidente no conjunto de trabalhadores da modalidade *location-based*. É de se frisar que essa não é uma amostra representativa passível de ser extrapolada para toda a população de trabalhadores. Deve-se levar em consideração também a maior predominância de respondentes da região sudeste e sul que compõem a amostra.

GRÁFICO 4 – QUESTÃO 4: QUAL A SUA COR OU RAÇA? POR MODALIDADE.



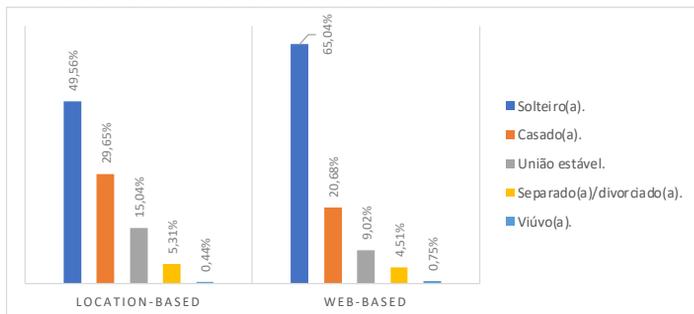
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

5) Qual o seu estado civil?

Solteiro(a), Casada(a), União estável, Separado(a)/Divorciado(a) ou Viúvo(a).

Em relação ao estado civil dos respondentes, observou-se um predomínio de pessoas solteiras, seguidas de casadas, em união estável, separadas/divorciadas e viúvas, nessa ordem. No entanto, há uma significativa maior proporção de solteiros que trabalham na modalidade *web-based*, 65,04% dos respondentes desse grupo, em contraste com os 49,56% dos respondentes solteiros que trabalham por plataformas *location-based*. Há, também, uma significativa maior porcentagem de pessoas casadas trabalhando por plataformas *location-based*, 29,65%, contra 20,68% dos respondentes que trabalham por plataformas *web-based* (GRÁFICO 5).

GRÁFICO 5 – QUESTÃO 5: QUAL O SEU ESTADO CIVIL?



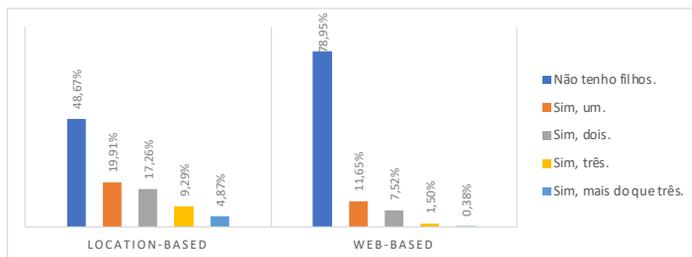
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

6) Você tem filhos?

Sim, um; Sim, dois; Sim, três; Sim, mais do que três; Não tenho filhos.

No conjunto geral dos respondentes do questionário, aqueles que não têm filhos são a maioria, seguidos de respondentes com um, dois, três e mais do que três filhos, nessa ordem. É expressiva a diferença, no entanto, entre a porcentagem de respondentes que não têm filhos e trabalham por plataformas *web-based*, 78,95% do total desse grupo, contra 48,67% dos respondentes que não têm filhos e que trabalham por plataformas *location-based* (GRÁFICO 6).

GRÁFICO 6 – QUESTÃO 6: VOCÊ TEM FILHOS?



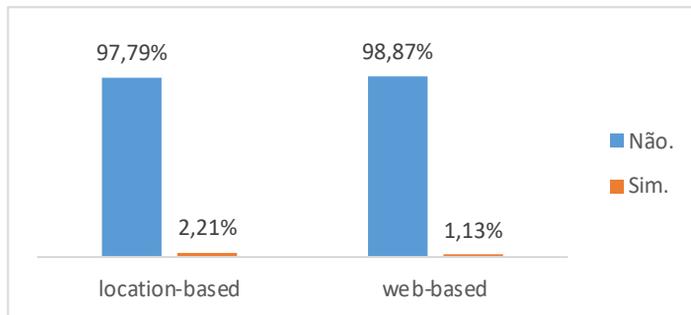
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

7) Você é pessoa com deficiência?

Sim ou Não.

Dentre os participantes do questionário, quase a totalidade respondeu não ser pessoa com deficiência, não havendo diferença significativa entre as duas modalidades de plataformas consideradas para o recorte analisado (GRÁFICO 7).

GRÁFICO 7 – QUESTÃO 7: VOCÊ É PESSOA COM DEFICIÊNCIA? POR MODALIDADE



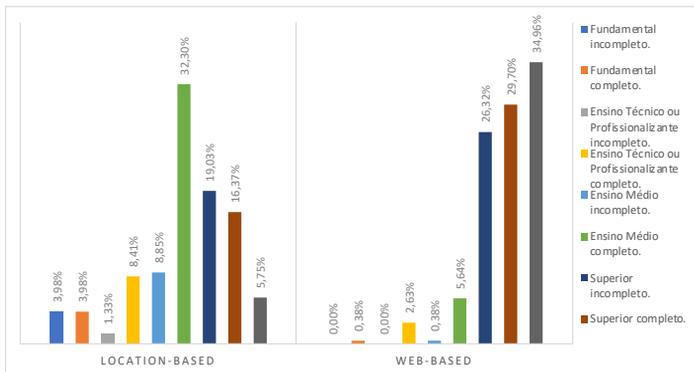
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

8) Qual a sua escolaridade?

Alternativas de Fundamental incompleto a Pós graduação.

A escolaridade dos respondentes foi captada a partir de alternativas que abarcam os diferentes graus e níveis de ensino existentes no país, do fundamental incompleto ao ensino superior e pós-graduação. Para a análise desses dados o recorte entre modalidades de plataforma se mostrou adequada ao evidenciar duas linhas tendenciais opostas. Enquanto nas plataformas de trabalho da modalidade *location-based* predominam trabalhadores com ensino médio completo, 32,30% do total desse grupo, nas plataformas *web-based* predominam trabalhadores com pós-graduação, com 34,96% dos respectivos respondentes. No caso do grupo de respondentes da modalidade *location-based*, o percentual de respondentes com níveis de escolaridade a partir do ensino médio completo se reduz gradualmente até chegar a 5,75% desses trabalhadores com pós-graduação. Já no grupo de respondentes da modalidade *web-based*, há um gradual aumento de respondentes por nível de escolaridade a partir do ensino médio completo, até chegar em seu pico de trabalhadores com pós-graduação (GRÁFICO 8).

GRÁFICO 8 – QUESTÃO 8: ESCOLARIDADE POR MODALIDADE DE PLATAFORMA



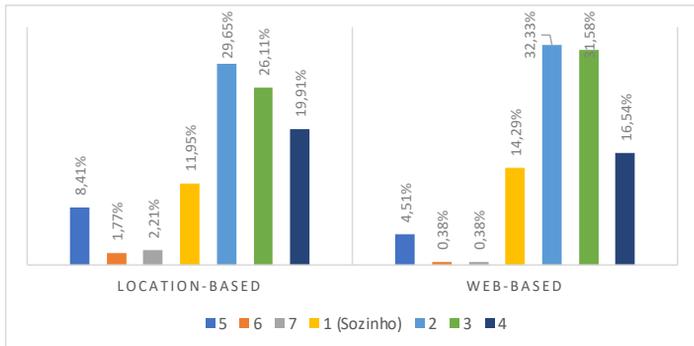
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

9) Com quantas pessoas você mora?

Moro sozinho/ Eu + 1 pessoa; ...; Eu + pessoas; Eu e mais que 5 pessoas.

A quantidade de pessoas que residem no mesmo domicílio dos respondentes apresentou a seguinte distribuição (GRÁFICO 9) para as duas modalidades de plataformas consideradas. Em ambas, predominam composições de 2 e 3 pessoas por domicílio, incluindo o respondente.

GRÁFICO 9 – QUESTÃO 9: COM QUANTAS PESSOAS VOCÊ MORA?



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

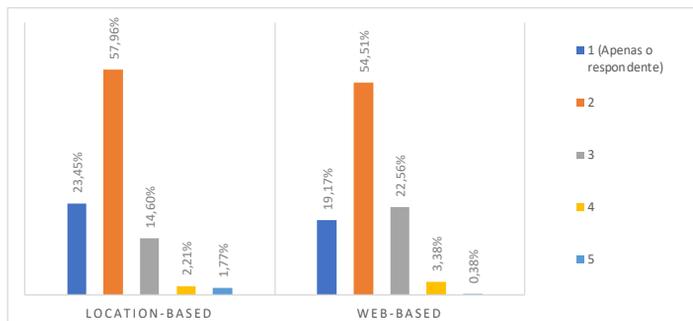
10) Quantas pessoas contribuem com a renda no seu domicílio?

Apenas eu contribuo; Eu + 1 pessoa; ...; Eu + 5 pessoas; Eu e mais que 5 pessoas;

Em ambas as modalidades de plataforma analisadas, os respondentes em sua maioria afirmaram serem duas as pessoas que contribuem com a

renda no seu domicílio. Assim, os 57,96% dos respondentes que trabalham por plataformas *location-based* têm o auxílio de mais de uma pessoa na formação da renda de seus domicílios. No conjunto de trabalhadores de plataformas *web-based* são 54,51% os quais se encontram na mesma situação. Entre todos os respondentes, são em torno de um quinto aqueles que não contam com a contribuição de mais nenhuma outra pessoa na composição da renda do domicílio, sendo 23,45% dos trabalhadores na modalidade *location-based* e 19,17% na modalidade *web-based* (GRÁFICO 10).

GRÁFICO 10 - QUESTÃO 10: QUANTAS PESSOAS CONTRIBUEM COM A RENDA NO SEU DOMICÍLIO?



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

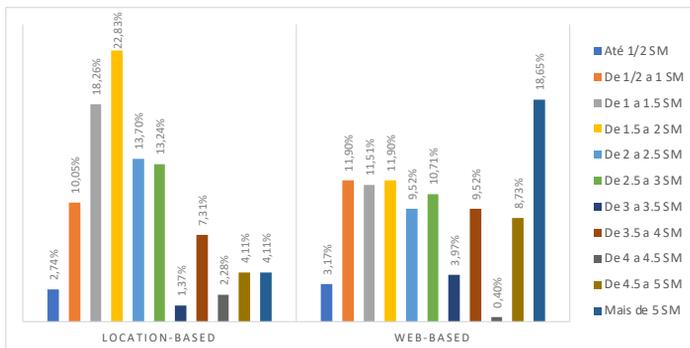
11) Qual é a sua renda média mensal?

Resposta numérica aberta.

Diferenças importantes são observadas na distribuição das rendas médias mensais dos respondentes inseridos nas duas modalidades de plataformas digitais de trabalho consideradas. Esta questão não se limitou a captar apenas a renda auferida pelo trabalho por plataformas, mas toda a renda média mensal do respondente. Entre os trabalhadores de plataformas *location-based*, observa-se uma distribuição de faixas de rendimento que se concentram em torno do seu pico na faixa que vai de 1,5 a 2 salários mínimos, sendo que esta abarca 22,83% dos respondentes desse grupo. Já entre os respondentes que trabalham por plataformas *web-based* se observa uma distribuição mais uniforme entre as diferentes faixas consideradas, havendo uma maior porcentagem, de 18,65%, de respondentes na faixa de renda de mais de 5 salários mínimos mensais.

Tal discrepância se explica, em parte, pela variedade de profissões e setores abarcados pelas plataformas *web-based*, que passam do trabalho em plataformas de microtrabalho por cliques a plataformas de telemedicina. É de se considerar também as diferenças nas trajetórias ocupacionais e a coexistência de outras fontes de renda que compõem a renda média mensal dos respondentes.

GRÁFICO 11 – QUESTÃO 11: QUAL É A SUA RENDA MÉDIA MENSAL? EM SALÁRIO MÍNIMO (SM) POR MODALIDADE.



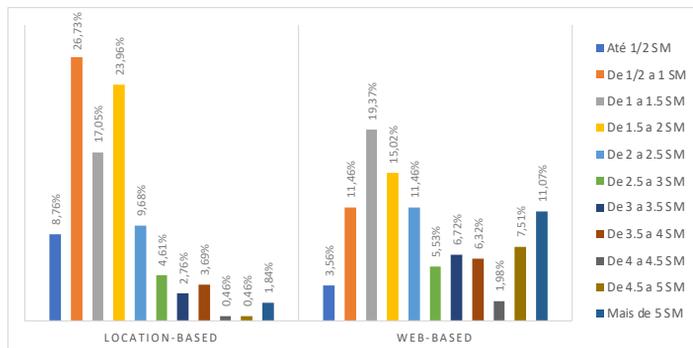
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

12) Qual é a renda total de seu domicílio, somando a sua com a de todas as pessoas que moram com você?

Resposta numérica aberta.

A questão perguntou pela renda total do domicílio do respondente, incluindo todas as fontes de renda de todas as pessoas que contribuem com a renda mensal do domicílio. No GRÁFICO 12 foi disposta as distribuições das rendas totais dos domicílios dos respondentes considerando a quantidade de pessoas que residem no domicílio do respondente, tanto as que contribuem com a renda e as que não contribuem, ou seja, a renda total per capita no domicílio do participante do questionário. Nos domicílios dos respondentes que trabalham por plataformas *location-based*, a faixa de renda média mensal per capita mais frequente, 26,73%, foi a de meio a um salário mínimo. Comparativamente, nos domicílios dos trabalhadores na modalidade *web-based* a faixa de renda média mensal per capita mais frequente é acrescida em meio salário mínimo, sendo a mais frequente, 19,37%, a que compreende rendas per capita de um a um e meio salários mínimos.

GRÁFICO 12 - QUESTÃO 12 - RENDA MÉDIA TOTAL DO DOMICÍLIO DOS RESPONDENTES POR PLATAFORMA EM SALÁRIO MÍNIMO (SM) PER CAPITA.



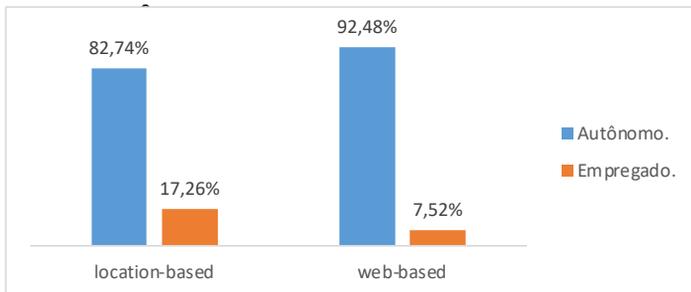
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

1.2 SEGUNDO BLOCO DE QUESTÕES

Em um segundo bloco de questões, foram reunidas e dispostas questões sobre a experiência, a prática, a remuneração e a jornada de trabalho especificamente por plataformas.

13) Quando perguntam com o que você trabalha, o que você responde?
Resposta aberta.

A pergunta permitiu a entrada de respostas abertas com a intenção de captar a percepção do respondente em relação à sua identidade profissional e à forma como se apresenta para outras pessoas. Como resultado, obteve-se ampla variedade de respostas no conjunto geral dos participantes do questionário e também entre respondentes que trabalham pelas mesmas plataformas. Como maneira de apresentar qualitativamente os resultados, foi gerada uma rede de coocorrência de palavras (Ver Apêndice A, seção 5.2.4) a partir de todas as respostas coletadas (GRÁFICO 13). A partir da rede de coocorrência de palavras é possível identificar os termos mais frequentemente mencionados bem como as ligações estabelecidas entre eles no conjunto de respostas. As cores indicam a modularidade aproximada dos termos, ou seja, o modo como alguns termos estão mais associados entre si formando comunidades lexicais. O tamanho de cada círculo representa a frequência de menções ao respectivo termo no conjunto das respostas recebidas. Foram considerados, como critério de inclusão para a geração da rede, apenas termos que foram mencionados ao menos três vezes no conjunto das respostas.

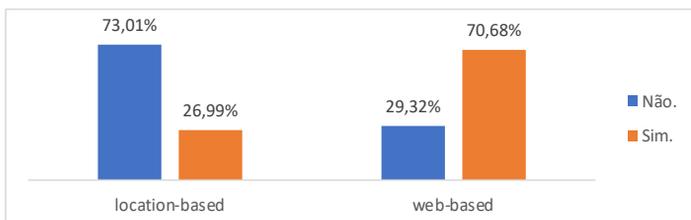
GRÁFICO 14 – QUESTÃO 14: NO SEU TRABALHO POR PLATAFORMAS

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

15) No seu trabalho por plataformas digitais, você atende clientes que moram em outros países?

Sim ou Não.

A questão foi formulada levando-se em conta o fenômeno do trabalho remoto possibilitado pelas modernas TICs e sua capacidade de superar fronteiras espaciais. Mesmo assim, obteve-se respostas afirmativas quando respondida por trabalhadores inseridos em plataformas da modalidade *location-based*. Isso ocorre porque, no caso de um motorista, por exemplo, é possível realizar corridas para um turista estrangeiro. A informação mais relevante, no entanto, advém dos respondentes que trabalham na modalidade *web-based*, sendo que 70,68% deles afirmaram atender a clientes no exterior (GRÁFICO 15). Isso indica tanto a difusão de empresas-plataformas internacionais no mercado de trabalho brasileiro, como a complexa divisão internacional do trabalho que se configura por meio das relações de trabalho por plataformas.

GRÁFICO 15 – QUESTÃO 15: NO SEU TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS, VOCÊ ATENDE CLIENTES QUE MORAM EM OUTROS PAÍSES?

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

16) Por favor, liste todas as plataformas para as quais você costuma trabalhar.

Resposta aberta.

No total, os respondentes mencionaram trabalhar para 130 diferentes plataformas, havendo a possibilidade de se listar mais de uma plataforma por resposta.

Entre as plataformas mencionadas pelos respondentes obteve-se as seguintes distribuições. Por exemplo, entre todas as menções de plataformas por respondentes na modalidade *web-based*, a Appen figurou-se como a mais frequente, com 13.67% das menções (QUADRO 5). Já entre todas as menções de plataformas por respondentes na modalidade *location-based*, a Uber destacou-se com a frequência de 13,92% entre todas as menções de plataformas listadas (QUADRO 6).

Em ambas as modalidades, a maior parte dos respondentes indicou trabalhar para apenas uma plataforma. No entanto, a maior proporção daqueles que trabalham por apenas uma plataforma correspondeu a 57,89% do total dos trabalhadores na modalidade *web-based*. Já entre os respondentes inseridos na modalidade *location-based*, foram 43,81% aqueles que trabalham por apenas uma plataforma (GRÁFICO 16).

TABELA 5 – QUESTÃO 16: POR FAVOR, LISTE TODAS AS PLATAFORMAS PARA AS QUAIS VOCÊ COSTUMA TRABALHAR. PLATAFORMAS WEB-BASED MAIS MENCIONADAS. PORCENTAGEM CORRESPONDENTE AO TOTAL DE MENÇÕES. UM TRABALHADOR PODE MENCIONAR MAIS DE UMA PLATAFORMA.

Plataforma	(%)
Appen	13.67%
Lionbridge	12.86%
OneForma	6.53%
Workana	5.92%
Zenklub	4.69%
Clickworker	4.29%
Superprof	4.29%
Psicologia Viva	3.47%
Upwork	3.27%
Outras	41.02%
Total Geral	100.00%

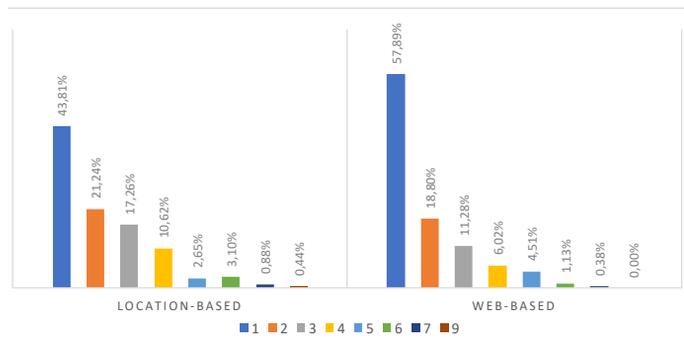
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

TABELA 6 – QUESTÃO 16: POR FAVOR, LISTE TODAS AS PLATAFORMAS PARA AS QUAIS VOCÊ COSTUMA TRABALHAR. PLATAFORMAS LOCATION-BASED MAIS MENCIONADAS. PORCENTAGEM CORRESPONDENTE AO TOTAL DE MENÇÕES. UM TRABALHADOR PODE MENCIONAR MAIS DE UMA PLATAFORMA.

Plataforma	(%)
Uber	13.92%
IFood	11.33%
99	10.34%
Cornershop	9.34%
Rappi	8.55%
InDriver	4.97%
UberEats	3.78%
Loggi	3.78%
Parafuzo	3.58%
GetNinjas	3.38%
Anthor	3.38%
Outras	23.66%
Total Geral	100.00%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

GRÁFICO 16 – QUESTÃO 16: POR FAVOR, LISTE TODAS AS PLATAFORMAS PARA AS QUAIS VOCÊ COSTUMA TRABALHAR. QUANTIDADE DE PLATAFORMAS LISTADAS POR RESPONDENTE.



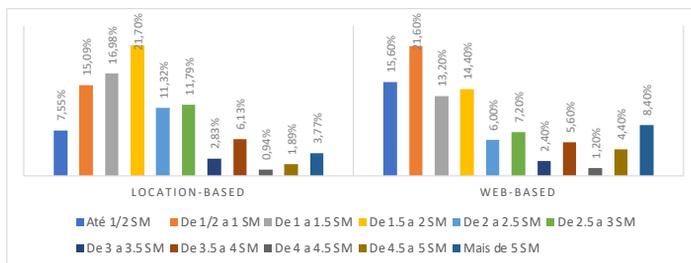
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

17) Quanto você recebe em todas as plataformas? (O total somado que as plataformas pagam/depositam para você?)

Resposta numérica aberta.

O rendimento mensal auferido apenas pelo trabalho por plataformas foi disposto em faixas que variam de meio a mais de cinco salários mínimos (SM). Na modalidade *location-based*, a faixa de renda com maior quantidade de respondentes correspondeu àquela que vai de um e meio a dois salários mínimos mensais, com 21,70%. Nas plataformas *web-based*, a faixa que vai de meio a um salário mínimo abarcou a maior proporção dos respondentes nessa modalidade, com 21,60% (GRÁFICO 17). É de se considerar, como um dos fatores explicativos dessa variação entre as modalidades, a maior quantidade de respondentes na modalidade *location-based* que têm no trabalho por plataformas sua única fonte de renda (Questão 35).

GRÁFICO 17 – QUESTÃO 17: QUANTO VOCÊ RECEBE EM TODAS AS PLATAFORMAS? RENDA MENSAL PROVENIENTE DO TRABALHO EM TODAS AS PLATAFORMAS LISTADAS PELO RESPONDENTE EM FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS (SM).



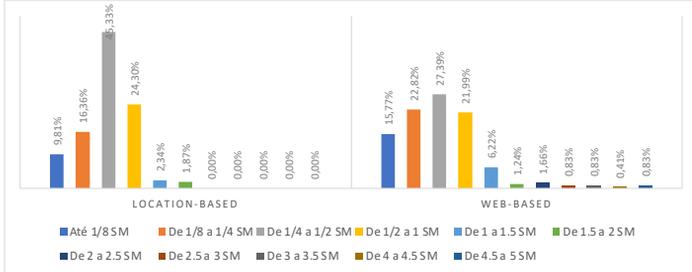
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

18) Qual o rendimento do seu trabalho por plataformas por semana? (Descontando os seus custos para trabalhar)

Resposta numérica aberta.

Nesta questão, pediu-se para que o respondente inserisse o rendimento semanal do seu trabalho realizado exclusivamente por plataformas descontado os custos para trabalhar. Faz-se necessário ponderar que os respondentes poderiam considerar apenas uma estimativa e não possuir os valores e noção exata dos custos envolvidos. Entre aqueles que trabalham na modalidade *location-based*, 45,33%, maior proporção desse grupo, responderam auferir de um quarto a meio salário mínimo por semana. A mesma faixa, de um quarto a meio salário mínimo, foi observada como a que contemplou a maior proporção de respondentes que trabalham na modalidade *web-based*, mas com 27,39% desse grupo, sendo que houve, comparativamente, uma distribuição mais significativa de respondentes entre as faixas de renda vizinhas (GRÁFICO 18). Em comum entre as modalidades, 68,57% de todos os respondentes do questionário informaram receber até meio salário mínimo por semana pelo trabalho por plataformas.

GRÁFICO 18 - QUESTÃO 18: QUAL O RENDIMENTO DO SEU TRABALHO POR PLATAFORMAS POR SEMANA? (DESCONTANDO OS SEUS CUSTOS PARA TRABALHAR). RENDA SEMANAL PROVENIENTE DE TRABALHO POR PLATAFORMAS, DESCONTANDO-SE CUSTOS, EM FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS (SM).

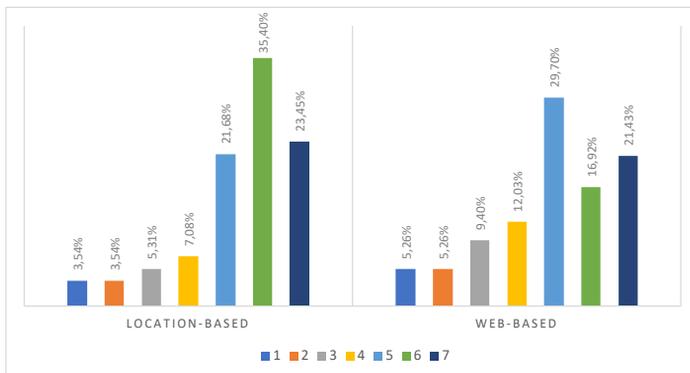


Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

19) Quantos dias por semana você costuma trabalhar por plataformas?
1, 2, 3, 4, 5, 6 ou 7 dias.

A quantidade de dias trabalhados semanalmente por plataformas foi captada e disposta seguindo o recorte de análise entre plataformas da modalidade *location-based* e *web-based* (GRÁFICO 19). Entre os trabalhadores por plataformas *location-based*, 35,40% responderam trabalhar 6 dias por semana por plataformas, maior proporção nesse grupo. Uma diferença significativa foi observada em relação aos respondentes que trabalham por plataformas *web-based*, havendo maior proporção de respondentes, 29,70%, que trabalham 5 dias por semana por plataformas. Em comum entre as modalidades, 73,78% de todos os participantes do questionário afirmaram trabalhar mais de 5 dias por semana por plataformas.

GRÁFICO 19 – QUESTÃO 19: QUANTOS DIAS POR SEMANA VOCÊ COSTUMA TRABALHAR POR PLATAFORMAS? POR MODALIDADE.



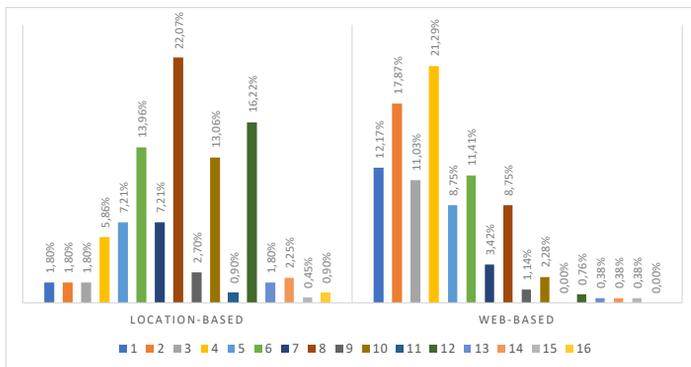
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

20) Em média, quantas horas por dia você costuma trabalhar por plataformas?

Resposta numérica aberta.

Assim como na questão anterior, a quantidade de horas trabalhadas por dia por plataformas foi respondida pelos participantes do questionário. Do mesmo modo, uma importante variação foi observada entre os respondentes categorizados nas duas modalidades de plataformas consideradas. Entre os trabalhadores por plataformas *location-based*, 60,36% afirmaram trabalhar oito ou mais horas por dia. Na outra ponta, entre os respondentes que trabalham por plataformas *web-based*, uma proporção de 62,36% informou trabalhar até quatro horas por dia por plataformas (GRÁFICO 20). Essa diferença pode ser explicada, em parte, pela maior proporção de respondentes na modalidade *location-based* que tem no trabalho por plataformas a sua única fonte de renda (Questão 35).

GRÁFICO 20 – QUESTÃO 20: EM MÉDIA, QUANTAS HORAS POR DIA VOCÊ COSTUMA TRABALHAR POR PLATAFORMAS? POR MODALIDADE.



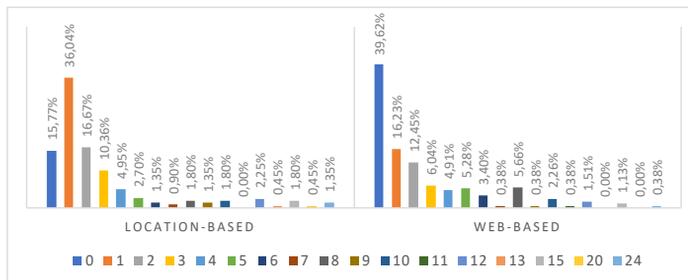
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

21) Em média, quantas horas de um dia de trabalho por plataforma você fica à espera de uma tarefa?

Resposta aberta.

Foi perguntada a quantidade de horas que o respondente despende por dia à espera de uma tarefa ou realização de trabalho por plataforma. Conforme o recorte entre as modalidades *location-based* e *web-based*, é possível observar que a maior porcentagem entre os respondentes que trabalham por plataformas *web-based*, 36,04%, afirmaram ficar uma hora em espera por dia. Ainda, na modalidade *location-based*, apenas 15,77% dos respondentes afirmaram não despende tempo algum à espera de trabalhos. Já na modalidade *web-based* o maior grupo é daqueles que responderam não ficar à espera de tarefas ou trabalhos, com 39,62% dos respondentes, seguidos por aqueles que ficam uma hora à espera, 16,23%, e duas horas à espera de tarefas, 12,45% (GRÁFICO 21).

GRÁFICO 21 – QUESTÃO 21: EM MÉDIA, QUANTAS HORAS DE UM DIA DE TRABALHO POR PLATAFORMA VOCÊ FICA À ESPERA DE UMA TAREFA? POR MODALIDADE.



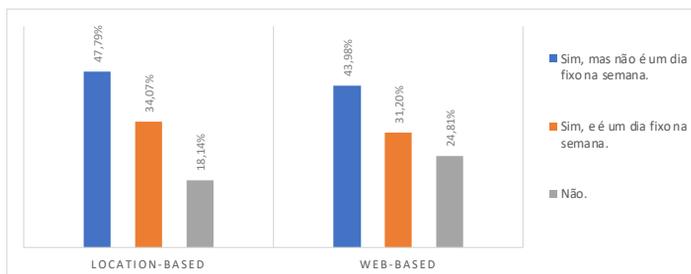
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

22) Você tem um dia de descanso durante a semana?

Sim, e é um dia fixo na semana; Sim, mas não é um dia fixo na semana; ou Não.

Perguntou-se se o respondente tem um dia de descanso durante a semana. Um dos objetivos da questão foi o de captar a possibilidade e capacidade dos respondentes de planejarem, ainda que no curto prazo, um dia fixo ou não de descanso por semana. Entre todos os respondentes que participaram do questionário, 45,73% afirmaram ter um dia de descanso na semana, mas não fixo. Aqueles que conseguem estabelecer um dia fixo são 32,52%, e os que não possuem um dia de descanso são 21,75%. Não foram observadas variações significativas entre as modalidades consideradas (GRÁFICO 22). A questão também não se limitou ao trabalho por plataformas.

GRÁFICO 22 - QUESTÃO 22: VOCÊ TEM UM DIA DE DESCANSO DURANTE A SEMANA? POR MODALIDADE.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

1.3 TERCEIRO BLOCO DE QUESTÕES

No terceiro bloco de perguntas, pediu-se para o respondente elencar, na ocasião de trabalhar por mais de uma plataforma, aquela que julga a mais importante ou a principal plataforma. Todas as perguntas que seguiram se referiram a esta plataforma informada. O propósito deste recorte foi melhor compreender os mecanismos e relações de controle e gestão específicos de uma única plataforma, percebidos pelo respondente.

23) De todas as plataformas com que você trabalha, qual você define como a mais importante?

Resposta aberta.

Perguntou-se qual a plataforma mais importante ou principal para o respondente. Com base na resposta informada, pediu-se ao participante do questionário que respondesse às demais questões do bloco, referentes

a uma única plataforma. Também a partir da resposta a esta questão que foram categorizados os respondentes conforme às duas modalidades de plataformas consideradas para a análise. Na TABELA 7 estão dispostas as plataformas da modalidade *location-based* informadas pelos respondentes. Cada respondente pode indicar apenas uma plataforma. Assim, dentre todos os respondentes da amostra que trabalham para plataformas *location-based*, 19,63% indicaram a Uber como mais importante, seguidos de 17,76% que indicaram a Cornershop, e 16,36% que apontaram a IFood. Sendo essas as três principais plataformas *location-based* mencionadas pelos respondentes do questionário.

TABELA 7 - QUESTÃO 23: DE TODAS AS PLATAFORMAS COM QUE VOCÊ TRABALHA, QUAL VOCÊ DEFINE COMO A MAIS IMPORTANTE? APENAS LOCATION-BASED.

Plataforma <i>location-based</i>	(%)
Uber	19.63%
Cornershop	17.76%
IFood	16.36%
Parafuzo	7.94%
Anthor	7.48%
99	6.07%
Rappi	5.61%
GetNinjas	5.14%
Quinto Andar	4.21%
Loggi	1.87%
InDriver	1.40%
Asap Log	1.40%
Lalamove	4.21%
Outras	5.14%
Total Geral	100.00%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

A mesma lista foi gerada em relação às plataformas classificadas como *web-based* (TABELA 8). Entre os respondentes da amostra que trabalham para plataformas *web-based*, 16,17% responderam ter a Appen como principal plataforma de trabalho, seguidos de 14,29% que mencionaram a Lionbridge, e 9,02% que indicaram a Workana. Sendo essas, portanto, as três principais plataformas *web-based* mencionadas pelos respondentes do questionário.

TABELA 8 – QUESTÃO 23: DE TODAS AS PLATAFORMAS COM QUE VOCÊ TRABALHA, QUAL VOCÊ DEFINE COMO A MAIS IMPORTANTE? APENAS WEB-BASED.

Plataforma <i>web-based</i>	(%)
Appen	16.17%
Lionbridge	14.29%
Workana	9.02%
Zenklub	8.65%
Superprof	5.64%
Psicologia Viva	4.89%
Camera Privê	4.51%
Udemy	3.76%
UpWork	3.76%
OneForma	3.38%
Vittude	2.63%
Italki	2.26%
Outras	21.05%
Total Geral	100.00%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Como já apontado e utilizado como recorte comparativo deste apêndice, a partir do resultado da Questão 24 foi possível categorizar os respondentes conforme a modalidade (TABELA 1) a qual se insere a plataforma indicada como mais importante. Também seguindo nossa classificação própria, foram categorizados os respondentes de acordo com o tipo (TABELA 9) e setor da plataforma (TABELA 10).

TABELA 9 – RESPONDENTES POR TIPO DE PLATAFORMA

Tipo	Respondentes	(%)
Tarefa ordenada diretamente pela plataforma	306	62.20%
Freelance (condições negociadas)	185	37.60%
Comissões	1	0.20%
Total Geral	492	100.00%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

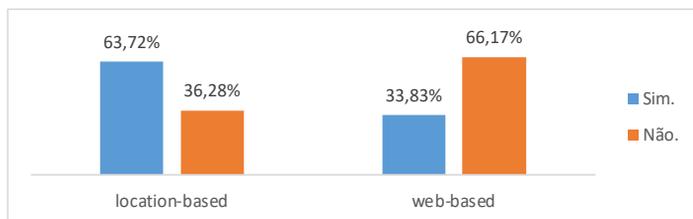
TABELA 10 – RESPONDENTES POR SETOR (GRUPAMENTO)

Setor	Respondentes	(%)
Entregas	108	21.95%
Microtrabalho digital	99	20.12%
Serviços profissionais	67	13.62%
Transporte de passageiros	60	12.20%
Saúde	50	10.16%
Educação	45	9.15%
Serviços gerais	33	6.71%
Outros serviços	30	6.10%
Total Geral	492	100.00%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

24) É a plataforma que define o local onde o seu trabalho/tarefa é executado?
Sim ou Não.

A questão procurou captar a percepção do respondente em relação à exigência de localidade específica para a execução de trabalho ou tarefa pela plataforma. Como esperado, os respondentes que trabalham por plataformas *web-based* responderam, em sua maioria, 66,17%, que não é a plataforma que define o local de execução do trabalho ou tarefa. Já entre os respondentes que trabalham por plataformas na modalidade *location-based*, 63,72% afirmaram que a plataforma define o local (GRÁFICO 23). Como se trata da percepção do respondente, é preciso considerar possível variação na interpretação de respondentes que trabalham para a mesma plataforma. Por exemplo, em casos de motoristas da Uber que entendem que por poderem fazer uma rota diferente daquela informada pelo GPS durante uma corrida ou por poderem escolher a localidade da cidade onde começarão a trabalhar ou a esperar corridas, não inferirem que é a plataforma que define o local de execução das tarefas. Ou, então, trabalhadores da plataforma Appen (*web-based*), que podem interpretar o requisito de residir no Brasil para a participação em projetos específicos como uma forma de definição do local de trabalho.

GRÁFICO 23 – QUESTÃO 24: É A PLATAFORMA QUE DEFINE O LOCAL ONDE O SEU TRABALHO/TAREFA É EXECUTADO?

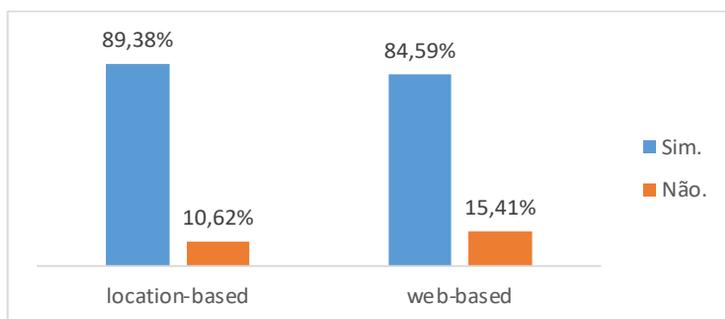
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

25) É a plataforma que recebe e repassa para você os pagamentos?

Sim ou Não.

Em comum, a maioria dos respondentes percebem que são as plataformas que controlam o processamento e repasse de pagamentos. Ou seja, configura-se como uma característica de quase a totalidade das plataformas consideradas o controle dos fluxos de pagamentos entre clientes e trabalhadores. Entre os respondentes da modalidade *location-based*, 89,38% afirmaram que a plataforma recebe e repassa os pagamentos. Já para os respondentes que trabalham por plataformas *web-based*, 84,59% afirmaram que a plataforma controla os pagamentos (GRÁFICO 24).

GRÁFICO 24 – QUESTÃO 25: É A PLATAFORMA QUE RECEBE E REPASSA PARA VOCÊ OS PAGAMENTOS? POR PLATAFORMA.



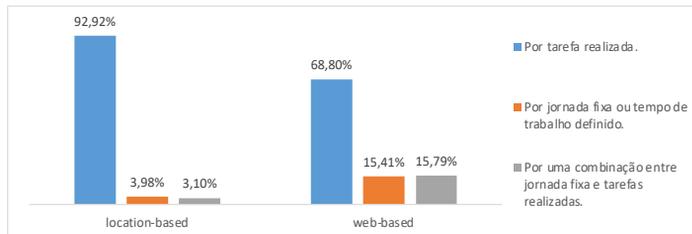
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

26) Como é remunerado o trabalho que você realiza pela plataforma?

Por tarefa realizada; Por jornada fixa ou tempo de trabalho definido; Por uma combinação entre jornada fixa e tarefas realizadas; A plataforma realiza o pagamento para quem vencer um desafio ou concurso; ou Outro: (resposta aberta).

Em relação à maneira como o trabalho pela plataforma é remunerado, ambos os grupos de trabalhadores analisados pela modalidade da plataforma responderam, na sua maioria, que é por tarefa realizada. Entre os respondentes que trabalham na modalidade *location-based*, 92,92% afirmaram que a remuneração é feita separadamente por cada tarefa realizada, 3,98% recebem por uma jornada fixa ou tempo de trabalho definido e os restantes 3,10% auferem seus rendimentos por uma combinação entre jornada fixa e tarefas realizadas. Entre os trabalhadores por plataformas *web-based*, 68,80% recebem por tarefa realizada, 15,41% por jornada fixa ou tempo de trabalho definido e 15,79% por uma combinação entre jornada fixa e tarefas. Como é possível observar, as plataformas *location-based* consideradas apresentam quase em sua totalidade uma forma de remuneração por tarefa realizada, enquanto que entre as plataformas da modalidade *web-based* se constata uma proporção maior de outras formas de remuneração existentes, mas que não se sobrepõem à remuneração por tarefa realizada (GRÁFICO 25).

GRÁFICO 25 – QUESTÃO 26: COMO É REMUNERADO O TRABALHO QUE VOCÊ REALIZA PELA PLATAFORMA? POR MODALIDADE.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

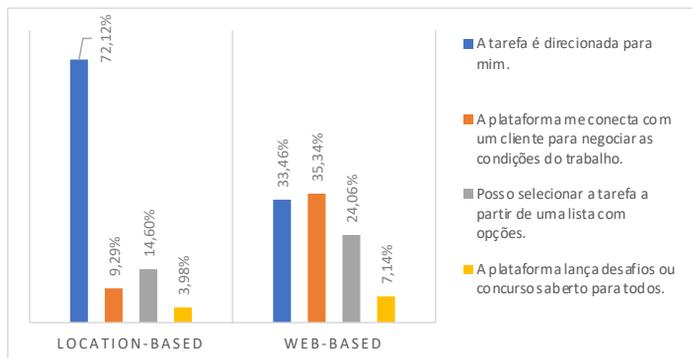
27) Como a plataforma distribui o trabalho?

A tarefa é direcionada para mim; Posso selecionar a tarefa a partir de uma lista com opções; A plataforma me conecta com um cliente para negociar as condições do trabalho; ou A plataforma lança desafios ou concursos aberto para todos.

Procurou-se compreender como as plataformas distribuem tarefas e trabalhos para os respondentes. Foram consideradas quatro possibilidades: a tarefa é direcionada para o trabalhador, a plataforma conecta trabalhador e cliente para que negociem as condições da realização do trabalho, a possibilidade do trabalhador selecionar uma tarefa a partir de uma lista com opções e, por fim, referente ao tipo de plataforma por concursos, desafios ou concursos são lançados e publicados pela plataforma, sendo remunerados apenas aqueles que atingirem os requisitos previamente estipulados ou que entregarem o que foi demandado. O que há de mais evidente ao se comparar as modalidades *location-based* e *web-based* é a predominância, na primeira, de uma distribuição direta de tarefas para os trabalhadores, forma percebida por 72,12% dos respondentes desse grupo (GRÁFICO 26). Ainda entre as plataformas *location-based* consideradas, 14,60% dos respondentes afirmaram que a plataforma os permite selecionar uma tarefa a partir de uma lista com opções, 9,29% afirmaram que plataforma os conecta com clientes para que negociem as condições de trabalho e os restantes 3,98% participam de plataformas que lançam desafios ou concursos abertos para todos.

Entre os respondentes que trabalham para plataformas *web-based*, contata-se uma distribuição mais simétrica entre as diferentes formas de distribuição de tarefas ou trabalhos pelas plataformas. O maior percentual dentre esse grupo, 35,34%, foi composto por trabalhadores que responderam que plataforma os conecta com clientes para que negociem as condições de trabalho. Em seguida, 33,46% responderam que as plataformas selecionam e distribuem tarefas diretamente destinadas a eles, 24,06% afirmaram que podem selecionar uma tarefa a partir de uma lista com opções e os restantes 7,14% participam de plataformas que publicam desafios ou concursos abertos para todos. Há, portanto, entre as plataformas na modalidade *web-based* indicadas pelos respondentes, uma maior heterogeneidade formas de distribuição de tarefas e trabalhos.

GRÁFICO 26 – QUESTÃO 27: COMO A PLATAFORMA DISTRIBUI O TRABALHO? POR MODALIDADE.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

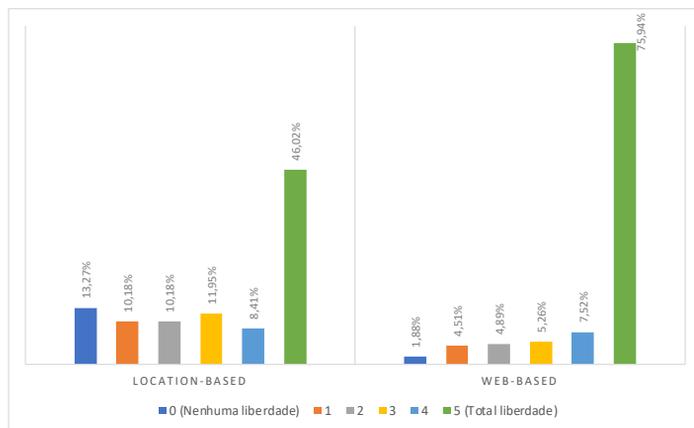
28) Para você, em uma escala de 0 a 5, quanto de liberdade você tem para recusar um trabalho oferecido pela plataforma?

0 (Nenhuma liberdade.), 1, 2, 3, 4, ou 5 (Total liberdade).

A questão foi formulada como objetivo de captar o grau de percepção do respondente em relação à liberdade que tem para recusar um trabalho oferecido pela plataforma. Foi utilizada uma escala ordinal, com a possibilidade de se responder que não há nenhuma liberdade de recusar ofertas de trabalho (opção com o numeral 0), e que varia ordenadamente até a percepção de total liberdade (opção com o numeral 5).

No GRÁFICO 27 estão dispostos os resultados separados de acordo com a modalidade da plataforma principal dos respondentes. Observa-se uma significativa diferença na percepção de liberdade entre os respondentes dos dois grupos considerados. Entre os trabalhadores por plataformas *location-based*, 13,27% responderem não ter nenhuma liberdade de recusar ofertas de trabalho da plataforma, contra 1,88% dos respondentes que trabalham por plataformas *web-based*. Na outra ponta também se observa importante variação, sendo que 46,02% dos respondentes de plataformas *location-based* percebem que possuem total liberdade, uma porcentagem menor se comparada aos 75,94% dos trabalhadores por plataformas *web-based* que responderam possuir total liberdade para recusarem trabalhos ofertados pela plataforma. Observa-se, portanto, a partir da amostra, uma maior percepção de liberdade de recusar trabalhos compartilhada por respondentes que trabalham por plataformas *web-based* se comparados aos respondentes que trabalham por plataformas *location-based*.

GRÁFICO 27 – QUESTÃO 28: PARA VOCÊ, EM UMA ESCALA DE 0 A 5, QUANTO DE LIBERDADE VOCÊ TEM PARA RECUSAR UM TRABALHO OFERECIDO PELA PLATAFORMA? POR MODALIDADE.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

29) Em uma escala de 0 a 5, você tem medo de ser excluído ou bloqueado da plataforma?

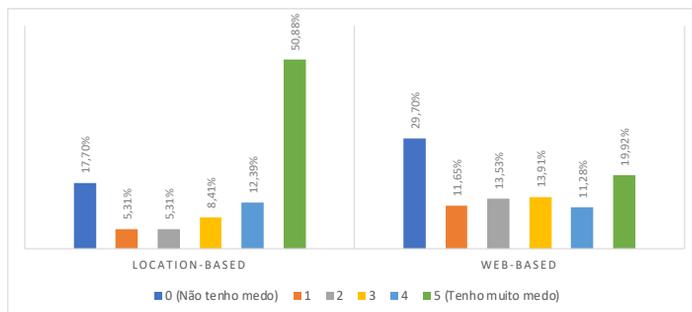
0 (Não tenho medo), 1, 2, 3, 4, ou 5 (Tenho muito medo).

Do mesmo modo como na Questão 28, esta questão teve como objetivo captar o grau de percepção do respondente em relação ao medo que tem de ser excluído ou bloqueado da plataforma. Foi utilizada uma escala ordinal, com a possibilidade de o participante do questionário responder que não experimenta medo de ser excluído ou bloqueado da plataforma (opção com o numeral 0), e que varia ordenadamente até a percepção de que o respondente tem muito medo de ser excluído ou bloqueado da plataforma (opção com o numeral 5).

No GRÁFICO 28 estão dispostos os resultados separados de acordo com a modalidade da plataforma principal dos respondentes. Assim como na questão anterior, observa-se uma significativa diferença entre os respondentes dos dois grupos considerados, mas agora referente à percepção de medo de ser excluído ou bloqueado da plataforma. Entre os trabalhadores por plataformas *location-based*, 17,70% responderem não ter medo algum de sofrer bloqueio ou exclusão da plataforma, contra uma porcentagem maior de respondentes que trabalham por plataformas *web-based*, atingindo 29,70%, a maior dentro desse grupo. Na outra ponta também se observa considerável variação, sendo que 50,88% dos respondentes de plataformas *location-based* percebem muito medo, uma porcentagem maior se comparada aos 19,92% dos trabalhadores por plataformas *web-based* que responderam ter muito medo de serem excluídos ou bloqueados da plataforma. Observa-se, portanto, a partir da amostra, uma maior percepção de medo frente à possibilidade de exclusão

ou bloqueio pela plataforma entre trabalhadores por plataformas *location-based* se comparados aos seus pares que trabalham por plataformas *web-based*.

GRÁFICO 28 – QUESTÃO 29: EM UMA ESCALA DE 0 A 5, VOCÊ TEM MEDO DE SER EXCLUÍDO OU BLOQUEADO DA PLATAFORMA? POR MODALIDADE.



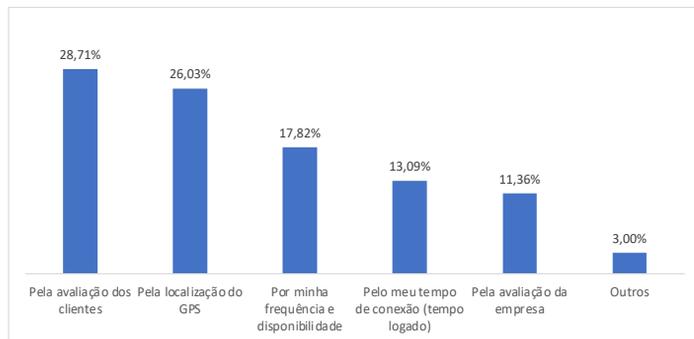
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

30) Como a plataforma supervisiona e controla a execução de seu trabalho? (É possível assinalar mais de uma alternativa). *Pela localização do GPS; Pela avaliação da empresa; Pela avaliação dos clientes; Pelo meu tempo de conexão (tempo logado); Por minha frequência e disponibilidade; Outro: (resposta aberta).*

A questão foi formulada com a possibilidade de o respondente selecionar múltiplas alternativas referentes às formas por ele percebidas de como a plataforma de referência supervisiona e controla a execução do trabalho. As alternativas foram propostas a partir da revisão da literatura e pela análise dos termos de uso das plataformas. Como não se pretendeu exaurir as múltiplas e possivelmente desconhecidas formas de controle e supervisão do trabalho, abriu-se também a possibilidade de o respondente responder abertamente no campo “Outros”. Como cada respondente pode selecionar mais de uma alternativa, as porcentagens que seguem se referem ao total de menções feitas de uma dada alternativa no conjunto total de respostas do referido grupo por modalidade.

No GRÁFICO 29 estão dispostas as distribuições das frequências das alternativas respondidas pelos participantes do questionário que trabalham por plataformas *location-based*. As formas de controle e supervisão mais mencionadas por esse grupo se deram pela avaliação dos clientes, com 28,71% do total de menções, seguida pela localização do GPS, com 26,03% das respostas, e pela frequência e disponibilidade do respondente, com 17,82% das alternativas selecionadas. Outras formas de controle e supervisão compuseram 3% do total de menções.

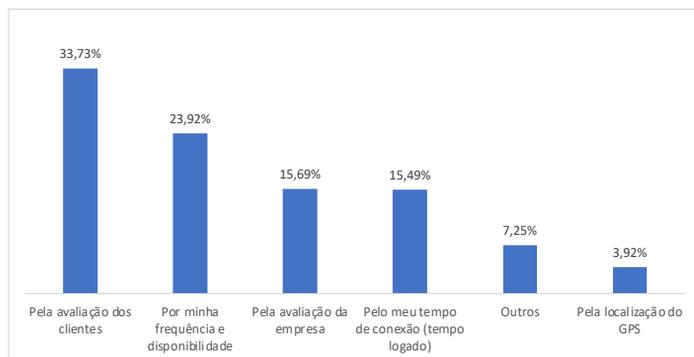
GRÁFICO 29 – QUESTÃO 30: COMO A PLATAFORMA SUPERVISIONA E CONTROLA A EXECUÇÃO DE SEU TRABALHO? APENAS LOCATION-BASED.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

No GRÁFICO 30 estão dispostas as distribuições das frequências das alternativas respondidas pelos participantes do questionário que trabalham por plataformas *web-based*. As formas de controle e supervisão mais mencionadas por esse grupo se deram pela avaliação dos clientes, com 33,73% do total de menções, seguida pela frequência e disponibilidade do trabalhador, com 23,92% das respostas, e pela avaliação da empresa, com 15,69% das alternativas selecionadas. Outras formas de controle e supervisão compuseram 7,25% do total de menções.

GRÁFICO 30 – QUESTÃO 30: COMO A PLATAFORMA SUPERVISIONA E CONTROLA A EXECUÇÃO DE SEU TRABALHO? APENAS WEB-BASED.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Como diferença notável entre as duas modalidades, observa-se o predomínio da utilização da tecnologia de geolocalização (Sistema de posicionamento global – GPS) nas plataformas da modalidade *location-based*. Em comum a ambas as modalidades, a avaliação dos clientes apareceu como a forma de controle e supervisão do trabalho mais percebida pelos respondentes do questionário.

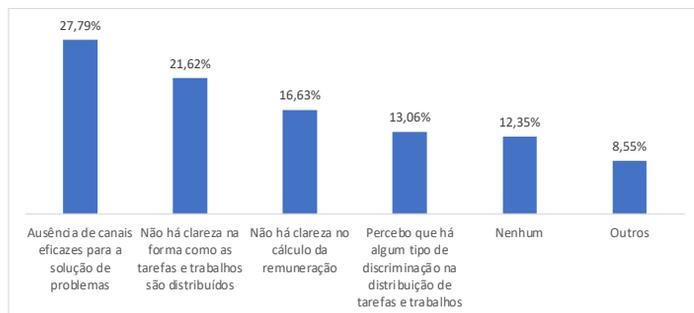
31) Sobre o seu relacionamento com a plataforma, qual(is) o(s) problema(s) você identifica?

(É possível assinalar mais de uma alternativa). Ausência de canais eficazes para a solução de problemas; Não há clareza no cálculo da remuneração; Não há clareza na forma como as tarefas e trabalhos são distribuídos; Percebo que há algum tipo de discriminação na distribuição de tarefas e trabalhos; Nenhum; Outro: (resposta aberta).

A questão objetivou captar quais foram os problemas percebidos e identificados pelo respondente no relacionamento com a plataforma de referência. As alternativas foram propostas a partir da revisão da literatura e pela análise dos termos de uso das plataformas. Abriu-se também a possibilidade de o respondente responder abertamente no campo “Outros”. Como cada respondente pode selecionar mais de uma alternativa, as porcentagens que seguem se referem ao total de menções feitas de uma dada alternativa no conjunto total de respostas do referido grupo por modalidade.

No GRÁFICO 31 estão dispostas as distribuições das frequências das alternativas selecionadas pelo grupo de respondentes que trabalham por plataformas *location-based*. Os problemas de relacionamento com a plataforma mais mencionadas por esse grupo se deram pela ausência de canais eficazes para a solução de problemas, com 27,79% do total de menções, seguida pela falta de clareza na forma como as tarefas e trabalhos são distribuídos, com 21,62% das respostas, e por não haver clareza no cálculo da remuneração, com 16,63% das alternativas selecionadas. Do total de alternativas selecionadas pelo subconjunto de trabalhadores na modalidade *location-based*, 12,35% responderam não identificar nenhum problema de relacionamento com a plataforma. Outros problemas de relacionamento compuseram 8,55% do total de menções.

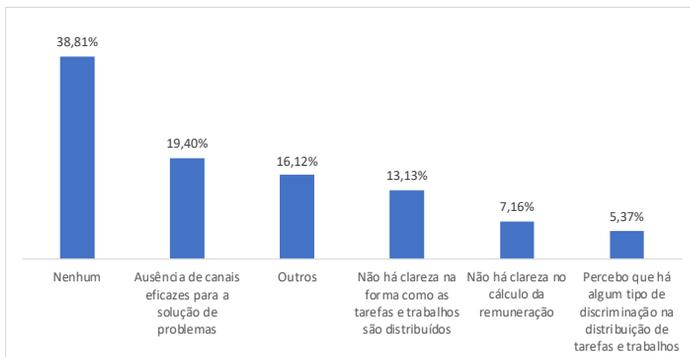
GRÁFICO 31 – QUESTÃO 31: SOBRE O SEU RELACIONAMENTO COM A PLATAFORMA, QUAL(IS) O(S) PROBLEMA(S) VOCÊ IDENTIFICA? APENAS LOCATION-BASED.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

No GRÁFICO 32 estão dispostas as distribuições das frequências das alternativas selecionadas pelo grupo de respondentes que trabalham por plataformas *web-based*. Os problemas de relacionamento com a plataforma mais mencionadas por esse grupo se deram pela ausência de canais eficazes para a solução de problemas, com 19,40% do total de menções, seguida por outros problemas, com 16,12% das respostas, e por não haver clareza no cálculo da remuneração, com 13,13% das alternativas selecionadas. Do total de alternativas selecionadas pelo subconjunto de trabalhadores na modalidade *web-based*, a maior frequência correspondeu à alternativa referente a não haver nenhum problema identificado no relacionamento com a plataforma. Esta é a principal e mais significativa diferença observada entre os dois grupos de respondentes segmentados pelas duas modalidades consideradas. Ou seja, é mais frequente entre os respondentes na modalidade *web-based* a não identificação de problemas de relacionamento com a plataforma, se comparados com os respondentes na modalidade *location-based*.

GRÁFICO 32 – QUESTÃO 31: SOBRE O SEU RELACIONAMENTO COM A PLATAFORMA, QUAL(IS) O(S) PROBLEMA(S) VOCÊ IDENTIFICA? APENAS WEB-BASED.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

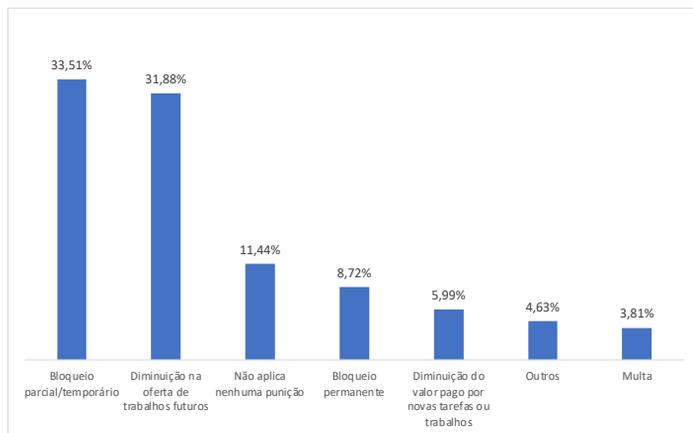
32) Se você recusa a realização de uma tarefa ou trabalho, quais punições a plataforma aplica?

(É possível assinalar mais de uma alternativa). Diminuição do valor pago por novas tarefas ou trabalhos; Diminuição na oferta de trabalhos futuros; Bloqueio parcial/temporário; Multa; Não aplica nenhuma punição; Outro: (resposta aberta).

A questão objetivou captar quais as consequências ou punições percebidas pelo respondente ao recusar a realização de uma tarefa ou trabalho direcionado pela plataforma de referência. As alternativas foram propostas a partir da revisão da literatura e pela análise dos termos de uso das plataformas. Abriu-se também a possibilidade de o respondente responder abertamente no campo “Outros”. Como cada respondente pode selecionar mais de uma alternativa, as porcentagens que seguem se referem ao total de menções feitas de uma dada alternativa no conjunto total de respostas do referido grupo por modalidade.

No GRÁFICO 33 estão dispostas as distribuições das frequências das alternativas selecionadas pelo grupo de respondentes que trabalham por plataformas *location-based*. As formas de punição mais mencionadas no conjunto total de respostas do referido grupo por modalidade selecionadas foram o bloqueio parcial ou temporário da plataforma, com 33,51% das alternativas selecionadas, seguida da diminuição na oferta de trabalhos futuros, com 31,88% das menções, e o bloqueio permanente, com 8,72% das respostas selecionadas. A não aplicação de punições teve frequência de 11,44% entre as respostas fornecidas pelos trabalhadores de plataformas *location-based* participantes do questionário. Outras formas de punição compuseram 4,63% das respostas obtidas.

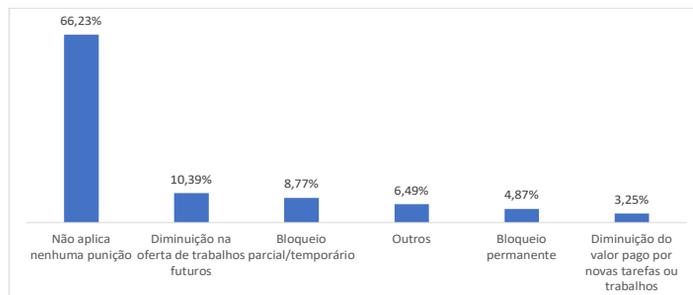
GRÁFICO 33 - QUESTÃO 32: SE VOCÊ RECUSA A REALIZAÇÃO DE UMA TAREFA OU TRABALHO, QUAIS PUNIÇÕES A PLATAFORMA APLICA? APENAS LOCATION-BASED.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

No GRÁFICO 34 estão dispostas as distribuições das frequências das alternativas selecionadas pelo grupo de respondentes que trabalham por plataformas *web-based*. As formas de punição mais mencionadas no conjunto total de respostas do referido grupo por modalidade selecionadas foram a diminuição na oferta de trabalhos, com 10,39% das alternativas selecionadas, seguido do bloqueio parcial ou temporário da plataforma, com 8,77% das menções, e o bloqueio permanente, com 4,87% das respostas selecionadas. A não aplicação de punições teve frequência de 66,23% entre as respostas fornecidas pelos trabalhadores de plataformas *location-based* participantes do questionário, a maior porcentagem observada. Outras formas de punição compuseram 6,49% das respostas obtidas.

GRÁFICO 34 - QUESTÃO 32: SE VOCÊ RECUSA A REALIZAÇÃO DE UMA TAREFA OU TRABALHO, QUAIS PUNIÇÕES A PLATAFORMA APLICA? APENAS WEB-BASED.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Como constatação da comparação entre as duas modalidades consideradas, observa-se entre os respondentes que trabalham por plataformas na modalidade *web-based* uma maior percepção de que não estão submetidos à alguma forma de punição ou consequência pela recusa de uma tarefa ou trabalho distribuído pela plataforma, 66,23% do total de alternativas selecionadas por esse grupo de respondentes. Enquanto que a frequência de respostas referentes a não aplicação de punições é de 11,43% na modalidade *location-based*.

33) Para trabalhar na plataforma, há cobrança de algum valor? *(É possível assinalar mais de uma alternativa)*. Sim, há uma cobrança periódica; Sim, há cobrança para o ingresso na plataforma; Sim, há o pagamento opcional para obtenção de vantagens no trabalho; Não, não há nenhum tipo de cobrança.

A questão objetivou captar a percepção do respondente em relação a existência de cobrança de algum valor para a realização de trabalho pela plataforma de referência. As alternativas foram propostas a partir da revisão da literatura e pela análise dos termos de uso das plataformas. Abriu-se também a possibilidade de o respondente responder abertamente no campo “Outros”. Como cada respondente pode selecionar mais de uma alternativa, as porcentagens que seguem se referem ao total de menções feitas de uma dada alternativa no conjunto total de respostas do referido grupo por modalidade.

No GRÁFICO 35 estão dispostas as distribuições das frequências das alternativas selecionadas pelo grupo de respondentes que trabalham por plataformas *location-based*. Do total de respostas, 59% correspondem à alternativa de que não há nenhum tipo de cobrança. O restante das respostas se distribuiu entre a percepção de que há uma cobrança periódica, compondo 27,20% das respostas, seguida pela existência de pagamento opcional para a obtenção de vantagens no trabalho, com 8,37% do total de alternativas selecionadas e, por último, 5,44% do total de alternativas selecionadas que apontam haver cobrança para o ingresso na plataforma.

GRÁFICO 35 – QUESTÃO 33: PARA TRABALHAR NA PLATAFORMA, HÁ COBRANÇA DE ALGUM VALOR? APENAS *LOCATION-BASED*.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

No GRÁFICO 36 estão dispostas as distribuições das frequências das alternativas selecionadas pelo grupo de respondentes que trabalham por plataformas *web-based*. Do total de respostas, 51,59% correspondem à alternativa de que não há nenhum tipo de cobrança. O restante das respostas se distribuiu entre a percepção de que há uma cobrança periódica, compondo 27,92% das respostas, seguida pela existência de pagamento opcional para a obtenção de vantagens no trabalho, com 15,90% do total de alternativas selecionadas e, por último, 4,59% do total de alternativas selecionadas que apontam haver cobrança para o ingresso na plataforma.

GRÁFICO 36 – QUESTÃO 33: PARA TRABALHAR NA PLATAFORMA, HÁ COBRANÇA DE ALGUM VALOR? APENAS WEB-BASED.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

1.4 QUARTO BLOCO DE QUESTÕES

O quarto bloco de perguntas dispôs de questões relativas à trajetória ocupacional do respondente e de sua percepção acerca de condições de trabalho, direitos e de representação coletiva. Ao final, duas perguntas foram destinadas à percepção do respondente quanto aos impactos da pandemia da Covid-19 no seu trabalho por plataformas e a problemas de saúde mental ou física já vivenciados em ocasião de seu trabalho por plataformas.

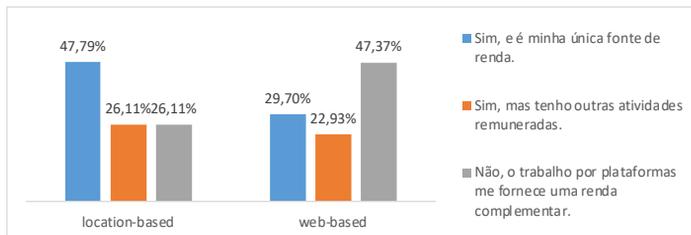
34) Por favor, liste outras profissões e trabalho que você já teve/fez na vida.
Resposta aberta.

A pergunta permitiu a entrada de respostas abertas com a intenção de captar a trajetória ocupacional do respondente. Como resultado, obteve-se ampla variedade de respostas no conjunto geral dos participantes do questionário. Assim como na análise da Questão 13 e como maneira de apresentar qualitativamente os resultados, foram geradas duas redes de coocorrência de palavras a partir de todas as respostas coletadas, referentes às duas modalidades de plataformas consideradas ao longo deste apêndice. A partir de uma rede de coocorrência de palavras é possível identificar os termos mais frequentemente mencionados bem como as ligações estabelecidas entre eles no conjunto de respostas. As cores indicam a modularidade aproximada dos termos, ou seja, o modo como alguns termos estão mais associados entre si formando comunidades lexicais. O tamanho

Com objetivo de captar a importância do trabalho por plataformas na composição da renda, perguntou-se se o trabalho por plataformas é a principal fonte de renda do respondente. Entre aqueles que trabalham por plataformas *location-based*, 47,79%, a maior porcentagem, responderam que o trabalho por plataformas se constitui na principal e única fonte de renda, 26,11% consideram o trabalho por plataformas como o principal ao mesmo tempo em que possuem outras atividades remuneradas, e 26,11% não consideram o trabalho por plataformas como a principal fonte de renda, sendo este percebido como uma complementação à renda.

Uma importante inversão de tendência é observada na comparação com o grupo de respondentes que trabalham por plataformas na modalidade *web-based*. Para esses, 29,70% responderam que o trabalho por plataformas se constitui na principal e única fonte de renda, 22,93% consideram o trabalho por plataformas como o principal ao mesmo tempo em que possuem outras atividades remuneradas, e 47,37%, a maior porcentagem, não consideram o trabalho por plataformas como a principal fonte de renda, sendo este percebido como uma complementação à renda (GRÁFICO 38).

GRÁFICO 39 - QUESTÃO 35: O TRABALHO POR PLATAFORMAS É A SUA FONTE DE RENDA PRINCIPAL?



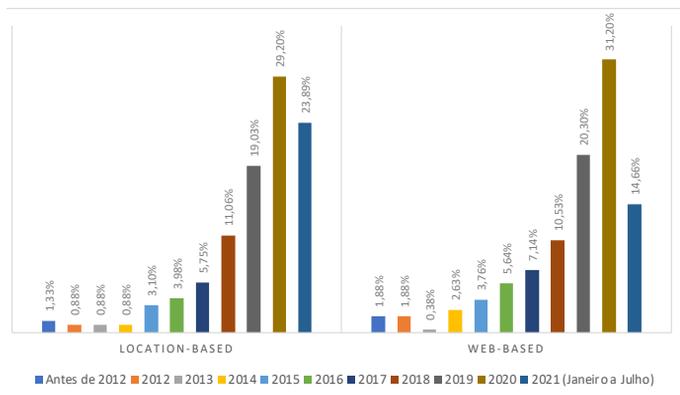
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

36) Quando você começou a trabalhar por plataformas digitais?

Resposta em formato de data.

Foram perguntados o mês e ano nos quais o respondente iniciou seu trabalho por plataformas. No GRÁFICO 39 estão dispostas as curvas de distribuição das respostas conforme o ano de início do trabalho por plataformas. É possível observar, em ambos os recortes considerados, uma tendência ascendente da quantidade de respondentes que começaram a trabalhar por plataformas nos últimos anos (2018-2021), havendo seu pico durante o ano de 2020 e provável continuação dessa tendência até o final do ano de 2021. Não é possível afirmar, contudo, se isso se deve a uma tendência geral que se manterá nos próximos anos ou se se refere à rotatividade e à transitoriedade características do trabalho por plataformas, uma vez que a amostra é composta apenas por trabalhadores ativos nas plataformas e exclui aqueles que não mais trabalham por plataformas.

GRÁFICO 39 – PERGUNTA 36: QUANDO VOCÊ COMEÇOU A TRABALHAR POR PLATAFORMAS DIGITAIS?



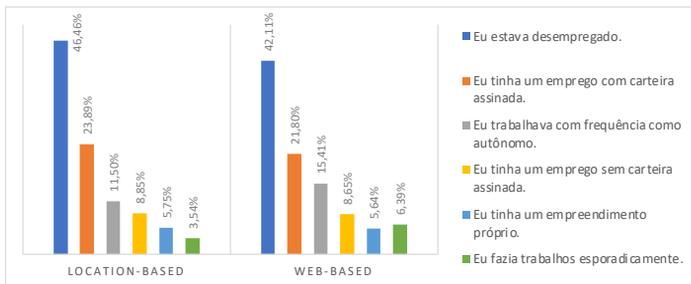
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

37) Qual era a sua condição ocupacional quando você começou a trabalhar por plataformas? *Eu estava desempregado; Eu tinha um emprego com carteira assinada; Eu tinha um emprego sem carteira assinada; Eu tinha um empreendimento próprio; Eu trabalhava com frequência como autônomo; ou Eu fazia trabalhos esporadicamente.*

Perguntou-se ao participante do questionário qual era a sua condição ocupacional no momento em que iniciou a trabalhar por plataformas. Não foram observadas diferenças significativas quanto ao recorte dos grupos dos respondentes conforme a modalidade das plataformas. Entre os trabalhadores na modalidade *location-based*, 46,46% afirmaram estar desempregados quando começaram a trabalhar por plataformas, 23,89% tinham um emprego com carteira assinada, 11,50% trabalhavam frequentemente como autônomo, 8,85% tinham um emprego sem carteira assinada, 5,57% tinham um empreendimento próprio e 3,54% faziam trabalhos esporadicamente. No grupo de respondentes que trabalham por plataformas *web-based*, 42,11% afirmaram estar desempregados quando começaram a trabalhar por plataformas, 21,80% tinham um emprego com carteira assinada, 15,41% trabalhavam frequentemente como autônomo, 8,65% tinham um emprego sem carteira assinada, 5,64% tinham um empreendimento próprio e 6,39% faziam trabalhos esporadicamente (GRÁFICO 39).

Portanto, predomina, na amostra, uma maior porcentagem de respondentes que estavam desempregados ao iniciarem seus trabalhos por plataformas digitais.

GRÁFICO 39: QUESTÃO 37 – QUAL ERA A SUA CONDIÇÃO OCUPACIONAL QUANDO VOCÊ COMEÇOU A TRABALHAR POR PLATAFORMAS?



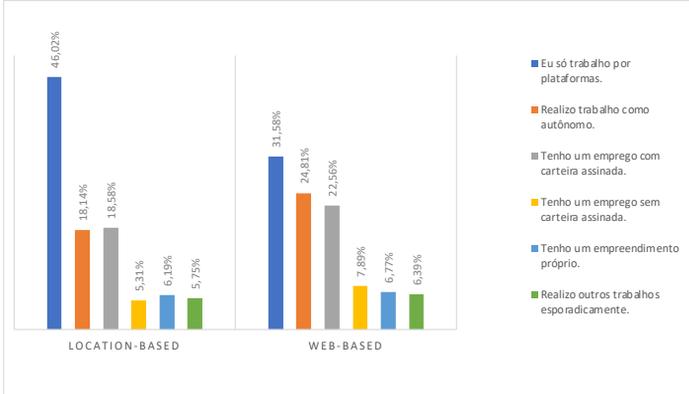
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

38) Qual é a sua condição ocupacional atualmente, além do trabalho por plataformas?

Eu só trabalho por plataformas; Tenho um emprego com carteira assinada; Tenho um emprego sem carteira assinada; Realizo trabalho como autônomo; Tenho um empreendimento próprio; ou Realizo outros trabalhos esporadicamente.

Nesta questão, buscou-se captar a condição ocupacional do respondente para além do trabalho por plataformas. A diferença mais significativa entre os grupos de respondentes categorizados conforme as modalidades de plataforma se deu em relação àqueles que só trabalham por plataformas. Essa proporção é maior entre os respondentes que trabalham por plataformas *location-based*, 46,02% desse grupo, e menor entre os que trabalham por plataformas *web-based*, 31,58% dos respondentes. Em relação às demais condições ocupacionais analisadas, aqueles que realizam trabalho como autônomo são 18,15% entre os trabalhadores por plataformas *location-based* e 24,81% entre os trabalhadores por plataformas *web-based*. Já os que têm um emprego com carteira assinada são 18,58% entre os respondentes que trabalham na modalidade *location-based* e 22,56% entre os que trabalham na modalidade *web-based*. Em seguida, aqueles que têm um emprego sem carteira assinada são 5,31% na modalidade *location-based* e 7,89% na *web-based*. Os que, além do trabalho por plataformas, têm um empreendimento próprio são 6,19% dos que trabalham por plataformas *location-based* e 6,7% por plataformas *web-based*. Por fim, 5,57% dos respondentes na modalidade *location-based* e 6,39% na modalidade *web-based* realizam trabalhos esporadicamente (GRÁFICO 40).

GRÁFICO 40 – QUESTÃO 38: QUAL É A SUA CONDIÇÃO OCUPACIONAL ATUALMENTE, ALÉM DO TRABALHO POR PLATAFORMAS?

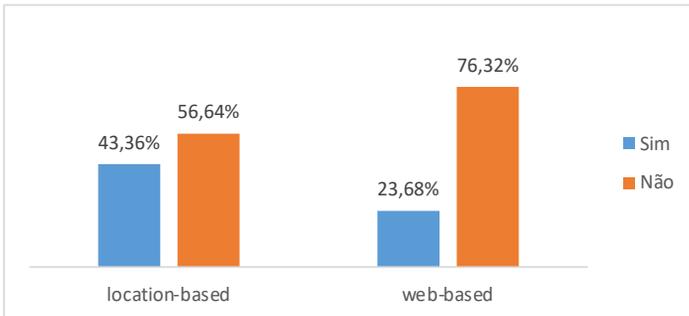


Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

39) Você possui cadastro como Microempreendedor Individual (MEI)? *Sim ou Não.*

Nesta questão foi perguntado ao respondente se possui ou não cadastro como Microempreendedor Individual (MEI). Um dos objetivos da pergunta é melhor compreender os tipos de vínculo jurídico que os respondentes estabelecem com as plataformas. Como se pode observar em ambos os grupos estudados (GRÁFICO 41), a maioria dos respondentes afirmou não possuir cadastro como MEI. Entre os respondentes que trabalham por plataformas *location-based*, é menor a diferença entre aqueles que possuem e aqueles que não possuem o cadastro como MEI, sendo que 43,36% possuem e 56,64% não possuem. Na modalidade *web-based* essa discrepância é maior e mais significativa, sendo que 23,68% dos respondentes desse grupo possuem e 76,32% não possuem cadastro como MEI.

GRÁFICO 41 – QUESTÃO 39: VOCÊ POSSUI CADASTRO COMO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)?



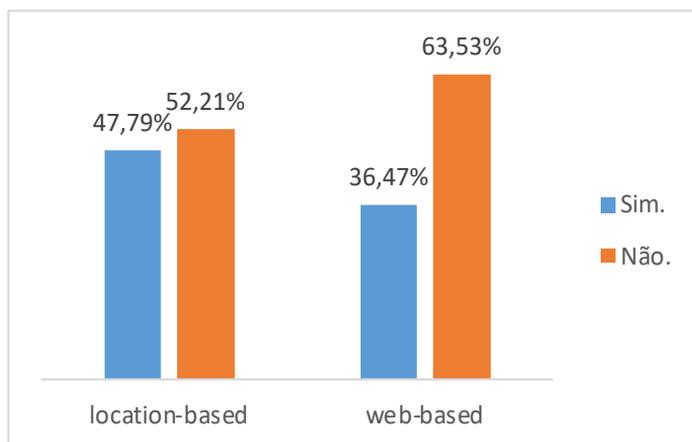
Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

40) Você gostaria de que o seu trabalho por plataformas fosse assinado em carteira?

Sim ou Não.

A pergunta procurou captar a percepção do respondente quanto à importância e desejo de que o seu trabalho por plataformas seja assinado em carteira, ou seja, que este seja reconhecido como uma relação de trabalho regularizada. Entre os participantes do questionário que trabalham por plataformas *location-based*, 47,79% responderam positivamente e os outros 52,21% negaram o interesse de que o seu trabalho por plataformas fosse assinado em carteira. No grupo de respondentes que trabalham por plataformas *web-based* a diferença foi mais significativa, sendo que uma menor porcentagem em comparação ao outro grupo respondeu positivamente, com 36,47% do total de trabalhadores por plataformas *web-based*, e uma maioria de 63,53% dos respondentes afirmaram que não gostariam que seu trabalho por fosse assinado em carteira.

GRÁFICO 42 – QUESTÃO 40: VOCÊ GOSTARIA DE QUE O SEU TRABALHO POR PLATAFORMAS FOSSE ASSINADO EM CARTEIRA?



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

41) Quais dessas condições você possui atualmente ao trabalhar por plataformas?

(É possível assinalar mais de uma alternativa). Rendimento fixo por dia ou jornada de trabalho; Clareza de como o pagamento é calculado; Representação por associação ou sindicato; Seguro de acidentes financiado pela empresa; Seguro saúde financiado pela empresa; Direito à aposentadoria; Registro formal com a plataforma (contrato); Local físico para fazer reclamações; Reconhecimento e valorização da profissão pela sociedade; Cobertura com custos ou equipamentos relacionados ao trabalho; Receber pelo tempo em espera; Nenhuma das alternativas.

A questão objetivou captar a percepção do respondente em relação às condições que possui atualmente ao trabalhar por plataformas. Além das alternativas propostas, abriu-se a possibilidade de o respondente responder abertamente no campo “Outros”. Como cada respondente pode selecionar mais de uma alternativa, as porcentagens que seguem se referem ao total de menções feitas de uma dada alternativa no conjunto total de respostas do referido grupo por modalidade.

No GRÁFICO 43 estão dispostas as frequências das alternativas selecionadas pelo conjunto de respondentes que trabalham por plataformas na modalidade *location-based*. Clareza de como o pagamento é calculado (18,95%), rendimento fixo por dia ou jornada de trabalho (13,73%) e receber pelo tempo em espera (8,28%) foram as condições presentes mais mencionadas por esse grupo. É de se destacar, ainda, a expressiva frequência de menções à alternativa de que indica que o respondente não possui nenhuma das condições listadas (16,56%).

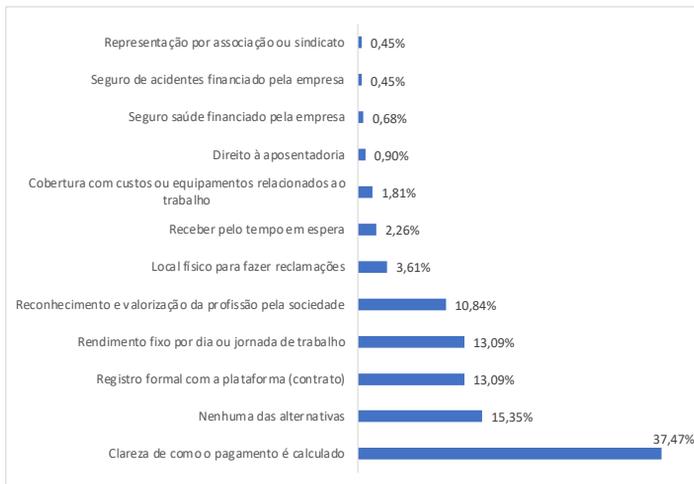
No GRÁFICO 44 estão dispostas as frequências das alternativas selecionadas pelo conjunto de respondentes que trabalham por plataformas na modalidade *web-based*. Clareza de como o pagamento é calculado (37,47%), registro formal com a plataforma (contrato) (13,09%), e rendimento fixo por dia ou jornada de trabalho (13,09%) foram as condições presentes mais mencionadas por esse grupo. É de se destacar, também, a expressiva frequência de menções à alternativa que indica que o respondente não possui nenhuma das condições listadas (15,35%).

Em ambos os grupos analisados, são expressivas as baixas frequências de menções às alternativas que expressam as condições como direito à aposentadoria, seguro saúde financiado pela empresa e representação por associação ou sindicato.

GRÁFICO 43 – QUESTÃO 41: QUAIS DESSAS CONDIÇÕES VOCÊ POSSUI ATUALMENTE AO TRABALHAR POR PLATAFORMAS? APENAS LOCATION-BASED.



GRÁFICO 44 – QUESTÃO 41: QUAIS DESSAS CONDIÇÕES VOCÊ POSSUI ATUALMENTE AO TRABALHAR POR PLATAFORMAS? APENAS WEB-BASED.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

42) Quais desses direitos você acha que deveriam ser garantidos no seu trabalho por plataformas?

(É possível assinalar mais de uma alternativa). Rendimento mínimo mensal garantido; Seguro de acidentes; Seguro saúde; Aposentadoria; Carteira de trabalho assinada; Cobertura com custos ou equipamentos relacionados ao trabalho; Receber pelo tempo em espera; Nenhuma das alternativas.

A questão objetivou captar a percepção do respondente em relação aos direitos que deveriam ser garantidos no seu trabalho por plataformas. Além das alternativas propostas, abriu-se a possibilidade de o respondente responder abertamente no campo “Outros”. Como cada respondente pode selecionar mais de uma alternativa, as porcentagens que seguem se referem ao total de menções feitas de uma dada alternativa no conjunto total de respostas do referido grupo por modalidade.

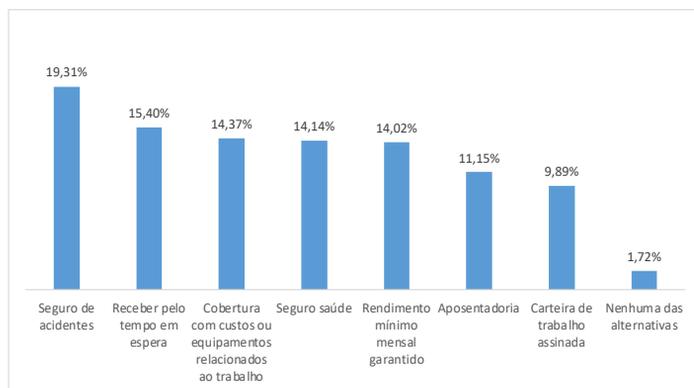
No GRÁFICO 45 estão dispostas as frequências das alternativas selecionadas pelo conjunto de respondentes que trabalham por plataformas na modalidade *location-based*. Seguro de acidentes (19,31%), receber pelo tempo em espera (15,40%) e cobertura com custos ou equipamentos relacionados ao trabalho (14,37%) foram as alternativas de direitos que deveriam ser garantidos mais selecionadas por esse grupo.

No GRÁFICO 46 estão dispostas as frequências das alternativas selecionadas pelo conjunto de respondentes que trabalham por plataformas na modalidade

web-based. Rendimento mínimo mensal garantido (17,55%), receber pelo tempo em espera (16,70%), e cobertura com custos ou equipamentos relacionados ao trabalho (13,63%) foram as alternativas de direitos que deveriam ser garantidos mais selecionadas por esse grupo.

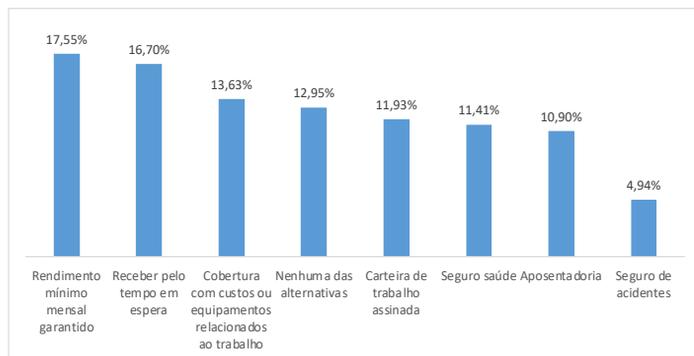
Uma diferença significativa entre os grupos analisados é expressa pela frequência de menções à alternativa que considerava que não deveriam ser garantidos nenhum dos direitos listados, com apenas 1,77% na modalidade *location-based* e 12,95% na modalidade *web-based*. Há, portanto, uma maior percepção da necessidade de garantia de direitos compartilhada pelos respondentes que trabalham por plataformas *location-based*. Outra marca distintiva dos dois grupos é a percepção da necessidade de seguro acidentes, prevalente entre os respondentes que trabalham por plataformas *location-based*.

GRÁFICO 45 – QUESTÃO 42: QUAIS DESSES DIREITOS VOCÊ ACHA QUE DEVERIAM SER GARANTIDOS NO SEU TRABALHO POR PLATAFORMAS? APENAS *LOCATION-BASED*.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

GRÁFICO 46 – QUESTÃO 42: QUAIS DESSES DIREITOS VOCÊ ACHA QUE DEVERIAM SER GARANTIDOS NO SEU TRABALHO POR PLATAFORMAS? APENAS *WEB-BASED*.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

43) Você acha importante ter uma representação coletiva dos trabalhadores de plataforma?

(É possível assinalar mais de uma alternativa). Sim, por uma associação de trabalhadores. Inclusive, estou associado a uma; Sim, por uma associação de trabalhadores. Mas não estou associado a uma; Sim, por um sindicato. Inclusive, estou associado a um; Sim, por um sindicato. Mas não estou associado a um; Não.

A questão objetivou captar a percepção do respondente em relação à importância de ter uma representação coletiva dos trabalhadores de plataforma. Como cada respondente pode selecionar mais de uma alternativa, as porcentagens que seguem se referem ao total de menções feitas de uma dada alternativa no conjunto total de respostas do referido grupo por modalidade. A resposta à alternativa “não” excluía a possibilidade de marcar outra alternativa por coerência lógica e, nesse caso, a porcentagem corresponde ao total de respondentes no referido grupo.

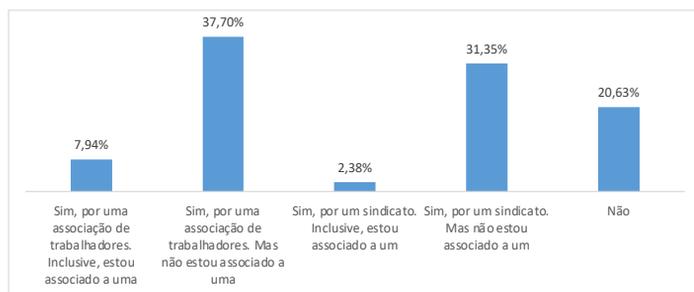
No GRÁFICO 47 estão dispostas as frequências das alternativas selecionadas pelo conjunto de respondentes que trabalham por plataformas na modalidade *location-based*. A opção que afirmava a importância de representação coletiva na forma de uma associação de trabalhadores e que permitia o respondente informar que estava associado a uma correspondeu a 7,94% das alternativas selecionadas. Já a alternativa que afirmava a importância de representação coletiva na forma de uma associação de trabalhadores e que permitia o respondente informar que não estava associado a uma correspondeu a 37,70% das selecionadas. Por sua vez, a alternativa que afirmava a importância de representação coletiva na forma de um sindicato e que permitia o respondente informar que estava associado a um correspondeu a 2,38 das selecionadas. Ainda, a opção que afirmava a importância de representação coletiva na forma de um sindicato e que permitia o respondente informar que não estava associado a um correspondeu a 31,35% das alternativas selecionadas.

Por fim, 20,63% do total de alternativas selecionadas, no grupo de trabalhadores na modalidade *location-based*, negaram a importância de uma representação coletiva dos trabalhadores de plataforma.

No GRÁFICO 48 estão dispostas as frequências das alternativas selecionadas pelo conjunto de respondentes que trabalham por plataformas na modalidade *web-based*. A opção que afirmava a importância de representação coletiva na forma de uma associação de trabalhadores e que permitia ao respondente informar que estava associado a uma correspondeu a 1,74% das alternativas selecionadas. Já a alternativa que afirmava a importância de representação coletiva na forma de uma associação de trabalhadores e que possibilitava ao respondente informar que não estava associado a uma correspondeu a 38,68% das selecionadas. Por sua vez, a alternativa que afirmava a importância de representação coletiva na

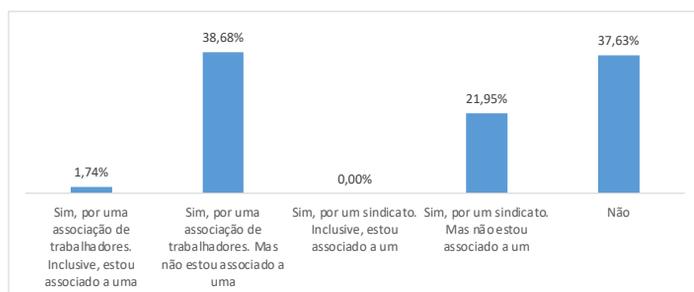
forma de um sindicato e que permitia o respondente informar que estava associado a um correspondeu a 0% das selecionadas. Ainda, a opção que afirmava a importância de representação coletiva na forma de um sindicato e que possibilitava o respondente informar que não estava associado a um correspondeu a 21,95% das alternativas selecionadas. Por fim, 37,63% do total de alternativas selecionadas, no grupo de trabalhadores na modalidade *web-based*, negou a importância de uma representação coletiva dos trabalhadores de plataforma.

GRÁFICO 47 – QUESTÃO 43: VOCÊ ACHA IMPORTANTE TER UMA REPRESENTAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMA? APENAS LOCATION-BASED.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

GRÁFICO 48 – QUESTÃO 43: VOCÊ ACHA IMPORTANTE TER UMA REPRESENTAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMA? APENAS WEB-BASED.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

44) Qual o impacto da pandemia da Covid-19 no seu trabalho por plataformas?

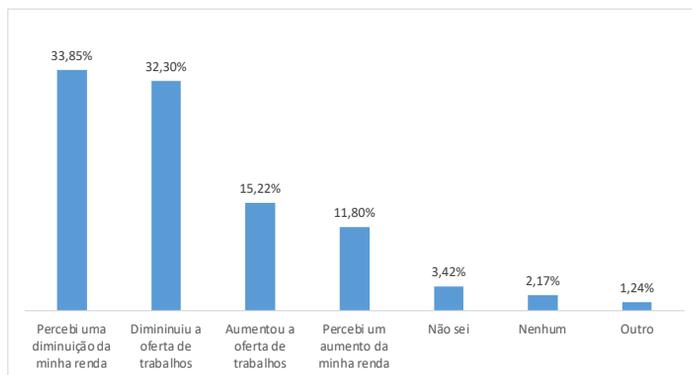
(É possível assinalar mais de uma alternativa). Percebi uma diminuição da minha renda; Percebi um aumento da minha renda; Diminuiu a oferta de

trabalhos; Aumentou a oferta de trabalhos; Outros: (resposta aberta).

A questão objetivou captar a percepção do respondente em relação ao impacto da pandemia da Covid-19 no seu trabalho por plataformas. Como cada respondente pode selecionar mais de uma alternativa, as porcentagens que seguem se referem ao total de menções feitas de uma dada alternativa no conjunto total de respostas do referido grupo por modalidade. A resposta às alternativas “Nenhum” e “Não sei” excluiu a possibilidade de marcar outra alternativa por coerência lógica e, nesse caso, a porcentagem corresponde ao total de respondentes no referido grupo.

No GRÁFICO 49 estão dispostas as frequências das alternativas selecionadas pelo conjunto de respondentes que trabalham por plataformas na modalidade *location-based*. Os impactos mais percebidos por esse grupo, em ordem de frequência de menções, foram a percepção de diminuição da renda (33,85%), a diminuição da oferta de trabalhos (32,30%) e aumento da oferta de trabalho (15,22%). As alternativas que permitiam ao respondente indicar que não sabia (3,42%) ou que não percebeu impactos (2,17%) acompanham a alternativa “Outro” (1,24%) ao final da lista.

GRÁFICO 49 – QUESTÃO 44: QUAL O IMPACTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NO SEU TRABALHO POR PLATAFORMAS? APENAS *LOCATION-BASED*.

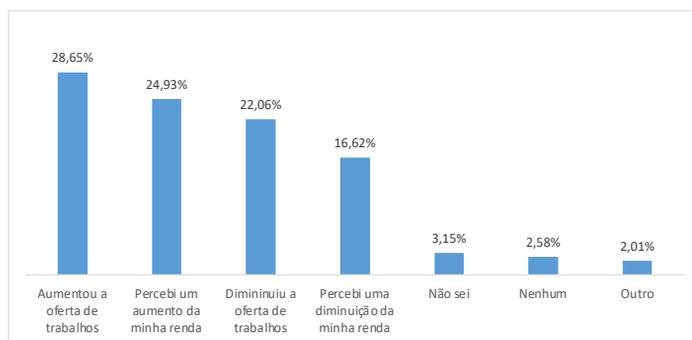


Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

No GRÁFICO 50 estão dispostas as frequências das alternativas selecionadas pelo conjunto de respondentes que trabalham por plataformas na modalidade *web-based*. Os impactos mais percebidos por esse grupo, em ordem de frequência de menções, foram a percepção de aumento de trabalhos (28,65%), a percepção de aumento da renda (24,93%) e diminuição da oferta de trabalhos (22,06%). As alternativas que permitiam ao respondente indicar que não sabia (3,15%) ou que não percebeu impactos (2,58%) acompanham a alternativa “Outro” (2,01%) ao final da lista.

Observa-se, portanto, uma variação na percepção dos impactos da pandemia da Covid-19 conforme a modalidade da plataforma na qual se inserem os respondentes. São mais frequentes, na modalidade *location-based*, as menções à percepção de diminuição da renda e de oferta de trabalhos. Já na modalidade *web-based* há uma maior frequência de menções à percepção de aumento de oferta de trabalho e de renda. No entanto, no interior de cada um dos grupos analisados, continua significativa a variedade de percepções em relação ao impacto da pandemia, o que pode ser melhor explicado pela heterogeneidade de setores e plataformas que cada modalidade abarca.

GRÁFICO 50 – QUESTÃO 44: QUAL O IMPACTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NO SEU TRABALHO POR PLATAFORMAS? APENAS WEB-BASED.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

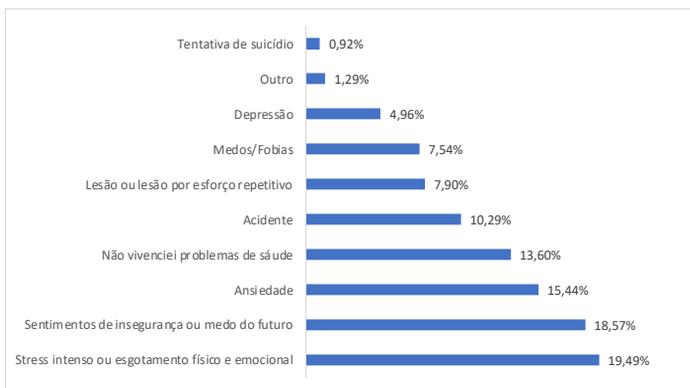
45) Quais dos seguintes problemas de saúde mental ou física você vivenciou durante o seu trabalho por plataformas?

(É possível assinalar mais de uma alternativa). Acidente; Lesão ou lesão por esforço repetitivo; Stress intenso ou esgotamento físico e emocional; Depressão; Ansiedade; Medos/fobias; Sentimentos de insegurança ou medo do futuro; Tentativa de suicídio; Não vivenciei problemas de saúde; Outro (resposta aberta).

A questão objetivou captar a percepção do respondente em relação aos problemas de saúde mental ou física que vivenciou durante ou em ocasião de seu trabalho por plataformas. Como cada respondente pode selecionar mais de uma alternativa, as porcentagens que seguem se referem ao total de menções feitas de uma dada alternativa no conjunto total de respostas do referido grupo por modalidade. A resposta à alternativa “Não vivenciei problemas de saúde” excluía a possibilidade de marcar outra alternativa, por coerência lógica, e, neste caso, corresponde ao percentual de respondentes de cada um dos grupos considerados.

No GRÁFICO 51 estão dispostas as frequências das alternativas selecionadas pelo conjunto de respondentes que trabalham por plataformas na modalidade *location-based*. Os problemas de saúde mais indicados pelos respondentes na modalidade *location-based* foram o stress intenso ou esgotamento físico e emocional (19,49%), sentimentos de insegurança ou medo do futuro (18,57%) e ansiedade (15,44%). A seleção da alternativa “não vivenciei problemas de saúde” correspondeu ao total de 13,60% das alternativas selecionadas.

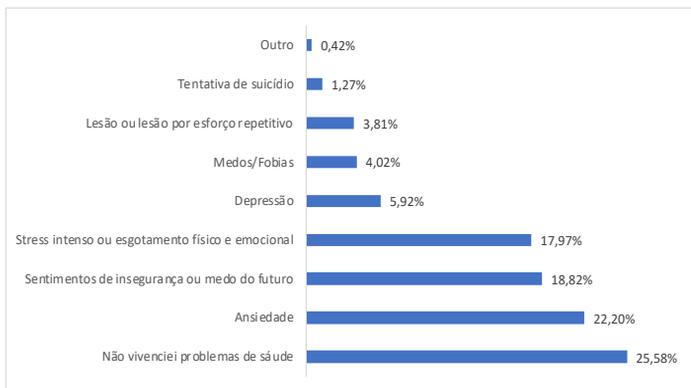
GRÁFICO 51 – QUESTÃO 45: QUAIS DOS SEGUINTE PROBLEMAS DE SAÚDE MENTAL OU FÍSICA VOCÊ VIVENCIOU DURANTE O SEU TRABALHO POR PLATAFORMAS? APENAS *LOCATION-BASED*.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

No GRÁFICO 52 estão dispostas as frequências das alternativas selecionadas pelo conjunto de respondentes que trabalham por plataformas na modalidade *web-based*. Os problemas de saúde mais indicados pelos respondentes na modalidade *web-based* foram a ansiedade (22,20%), sentimento de insegurança ou medo do futuro (18,82%) e stress intenso ou esgotamento físico e emocional (17,97%). A seleção da alternativa “não vivenciei problemas de saúde” correspondeu ao total de 25,58% das alternativas selecionadas, o maior porcentual nesse grupo.

GRÁFICO 52 – QUESTÃO 45: QUAIS DOS SEGUINTE PROBLEMAS DE SAÚDE MENTAL OU FÍSICA VOCÊ VIVENCIOU DURANTE O SEU TRABALHO POR PLATAFORMAS? APENAS WEB-BASED.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

1.5 QUINTO BLOCO DE QUESTÕES

No quinto e último bloco foram feitas duas perguntas em aberto, opcionais. Na primeira, abriu-se espaço para o fornecimento voluntário de informações de contato para a realização de entrevistas em profundidade. Já a última questão destinou-se a cobrir possíveis lacunas do questionário frente à riqueza e à complexidade das experiências de trabalho dos respondentes, convidando-os a fornecer relatos sobre questões ou práticas que julgaram relevantes para a compreensão de suas atividades.

46) Você toparia dar uma entrevista para nós sobre seu trabalho? Se sim, por favor, informe seu e-mail ou telefone.

Resposta aberta.

Por meio das informações de contato voluntariamente concedidas pelos respondentes, foi possível selecionar um conjunto de respondentes para a participação das entrevistas em profundidade realizadas posteriormente (Ver Capítulo 2 deste livro).

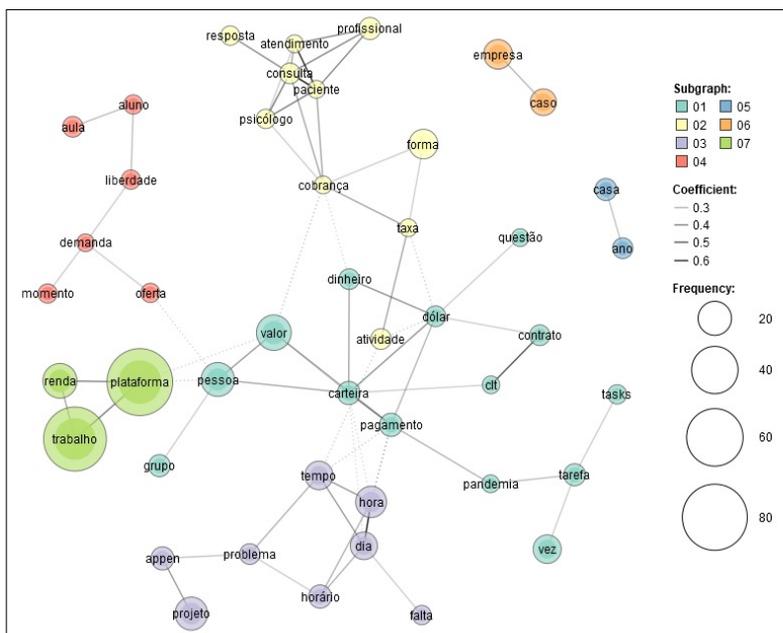
47) Você gostaria de nos escrever um relato sobre sua experiência de trabalho ou abordar algo que não foi perguntado nas questões anteriores? Se sim, por favor, escreva abaixo.

Resposta aberta.

Dos 492 respondentes que participaram do questionário, 141 escreveram relatos de suas experiências de trabalho por plataformas digitais. 76 *web-based* e 65 *location-based*. Como forma de visualizar o que há de mais

por plataformas como uma fonte de renda, a gestão flexível do tempo, de acordo com a oferta e a demanda de tarefas, e a possibilidade de trabalhar remotamente durante a pandemia. Houve também comparações entre o trabalho por plataformas internacionais, pago em dólar, e o trabalho formalizado em carteira (GRÁFICO 55).

GRÁFICO 55 – QUESTÃO 47: VOCÊ GOSTARIA DE NOS ESCREVER UM RELATO SOBRE SUA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO OU ABORDAR ALGO QUE NÃO FOI PERGUNTADO NAS QUESTÕES ANTERIORES? APENAS WEB-BASED.



Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

2 ANÁLISE SOCIOECONÔMICA A PARTIR DOS RESULTADOS DA AMOSTRA CDT EM FACE DAS PESQUISAS NACIONAIS

2.1 INTRODUÇÃO

A partir dos resultados obtidos por meio da aplicação do Questionário e da amostra de 492 trabalhadores sob controle de plataformas digitais que atuam no Brasil – aqui denominada Amostra CDT - nesta seção faz-se um exercício comparativo entre as variáveis socioeconômicas coletadas junto à amostra e outras pesquisas oficiais disponíveis no país (RAIS e PNAD Contínua), buscando com isso indicar possíveis similaridades ou diferenças entre os trabalhadores em geral (formais e informais) e os trabalhadores sobre controle das plataformas digitais que compuseram a amostra.

Antes de passar à análise, porém, cabem alguns esclarecimentos:

1) embora os resultados levantados por meio da aplicação do Questionário possam servir como relevante indicativo de aspectos e tendências que possivelmente são também percebidas no conjunto dos trabalhadores sob controle das plataformas digitais no Brasil, não cabe fazer extrapolações diretas da Amostra CDT para o conjunto;

2) entre outras disparidades prováveis entre a Amostra CDT e o conjunto dos ocupados no país, deve-se ter em mente que a amostra se concentrou em trabalhadores que atuam em grandes cidades das regiões Sul e Sudeste do país, o que implica em vieses especialmente relevantes para as variáveis de renda e de raça;

3) em razão da grande heterogeneidade que se observa entre os trabalhadores que atuam em diferentes modalidades de plataforma digital - o que legaria valores médios de significado duvidoso – decidiu-se proceder a análise a partir da segmentação dos resultados em cinco grupamentos principais, cuja escolha se deu em função dos seguintes aspectos: pela destacada participação de cada grupamento em relação à totalidade do mercado de trabalho sob controle das plataformas digitais no Brasil (veja análise do tráfego de dados da *web* item 1.2 do Capítulo 1 deste livro) e pela maior possibilidade de contraste frente aos dados da RAIS e da PNAD Contínua;

4) o período de coleta de cada uma das três fontes de dados que adotamos aqui não coincidem exatamente, embora sejam as mais recentes disponíveis até o momento de redação deste livro (setembro de 2021). Assim, a RAIS utilizada corresponde aos dados do mercado de trabalho formal brasileiro em 31 de dezembro de 2019; a PNAD Continua traz dados do segundo trimestre de 2021, enquanto os questionários aplicados aos indivíduos que responderam ao questionário da Amostra CDT, exclusivamente comporta por trabalhadores sob controle de plataforma, corresponde ao período de coleta de maio e junho de 2021.

Seguem as análises de cada um dos grupamentos selecionados.

2.2 GRUPAMENTO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

Em relação ao grupamento de transportes de passageiros, do total de respondentes do questionário aplicado para Amostra CDT foram considerados os 60 respondentes que atuam no grupamento, portanto, todos trabalhadores sob controle de plataformas. Na PNAD Continua os ocupados nesse grupamento de atividade alcançou, no segundo trimestre de 2021, um total de 1.698.915. Já pela RAIS, ao final de 2019, que captura o montante de trabalhadores formais ocupados nessa atividade, chegou-se a um número bastante menor, de apenas 264.965, ou o equivalente a apenas 15% dos ocupados (ver tabela 1.2.1)

TABELA 1.2.1 - NÚMERO DE TRABALHADORES NO TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

Pesquisa	Total
Amostra CDT (2º tri 2021)	60
PNAD Continua (2º tri 2021)	1.698.915
RAIS (com vínculo ativo em 31/12/2019)	264.965

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Observando-se os valores apresentados na tabela 1.2.2, relativos ao rendimento dos trabalhadores que atuam no grupamento em tela, percebe-se que aqueles trabalhadores que compuseram a Amostra CDT (largamente concentrados entre as plataformas Uber e 99, veja a seção 1 deste apêndice) indicaram receber rendimento médio mensal de *todos os trabalhos* de R\$ 2.824,14, ligeiramente superior aos rendimentos exclusivamente auferidos com o trabalho em plataforma R\$ 2.770,69. Note-se, contudo, que ambos os valores são significativamente mais altos do que aqueles indicados pela PNAD Continua (R\$ 1.894,90) e pela RAIS (R\$ 2.142,00).

Já em relação ao rendimento médio por hora de trabalho, nota-se que foi também sensivelmente mais elevado entre os trabalhadores sob controle de plataformas que compõem a Amostra CDT, que chegam a receber quase 30% a mais do que os trabalhadores no grupamento de transporte de passageiros da PNAD Contínua (R\$ 14,42 por hora X R\$11,20 por hora)

TABELA 1.2.2 – RENDIMENTO MÉDIO NO TRANSPORTE DE PASSAGEIROS, EM REAIS

Pesquisa	Rendimento
Amostra CDT - Renda mensal total (não só plataformas)	2.824,14
Amostra CDT - Rendimento mensal das plataformas	2.770,69
Amostra CDT - Rendimento líquido semanal das plataformas (- custos)	603,93
Amostra CDT - Rendimento por hora de trabalho nas plataformas	14,42
PNAD Contínua - Rendimento mensal de todos os trabalhos	1.894,90
PNAD Contínua - Rendimento por hora de trabalho	11,10
RAIS - Remuneração do trabalho registrado	2.142,00

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Considerando-se as informações relativas às jornadas semanais em cada uma das três pesquisas (ver tabela 1.2.3), nota-se que os trabalhadores por plataforma do grupamento de transporte de passageiro realizam jornadas bem mais longas, em média 52,2 horas, ou seja, quase 10 horas semanais a mais do que as jornadas realizadas pelos ocupados nas aferições da PNAD ou da RAIS. Esse diferencial entre as jornadas, sobreposto ao diferencial identificado entre as remunerações por hora de trabalho é o que explica o fato de que a remuneração mensal exclusivamente recebida por meio das plataformas dos respondentes da Amostra CDT é 68% superior à remuneração dos ocupados na mesma atividade segundo a PNAD.

TABELA 1.2.3 – JORNADA MÉDIA SEMANAL NO TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

Pesquisa	Horas de trabalho
Amostra CDT - Jornada média semanal nas plataformas	52,2
PNAD Contínua - Jornada média semanal em todos os trabalhos	43,0
RAIS - Horas contratadas semanais	41,0

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Já em relação à idade dos trabalhadores deste grupamento, o comparativo entre as três pesquisas em tela confirma a mesma tendência que foi percebida nos dados demográficos da análise de tráfego da *web* (veja o item 1.2 do Capítulo 1 deste livro), isto é, os trabalhadores sob controle das plataformas são em média bastante mais novos do que o conjunto dos trabalhadores

neste tipo de atividade. No caso dos trabalhadores da Amostra CDT, a idade média foi de 35,3 anos, enquanto a idade dos trabalhadores indicada nas demais pesquisas é mais elevada em aproximadamente dez anos.

TABELA 1.2.4 - MÉDIA DE IDADE NO TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

Pesquisa	Média de Idade (em anos)
Amostra CDT	35,3
PNAD Contínua	44,6
RAIS	45,0

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Um aspecto interessante revelado pela presente pesquisa, a partir dos resultados das respostas ao Questionário da Amostra CDT, é a ligeira redução da desigualdade de gênero entre os trabalhadores sob controle das plataformas em relação aos demais trabalhadores que atuam nesse grupamento (veja Tabela 1.2.5). Enquanto pela PNAD Contínua e pela RAIS o percentual de homens se aproximava da totalidade (96,9% e 97,7%, respectivamente) e, portanto, a ocorrência de mulheres era bastante excepcional, entre os trabalhadores sob controle das plataformas parece haver uma participação um pouco maior das mulheres (21,7%), mais uma vez em linha com o que foi observado na análise do tráfego de dados da web (veja o item 1.2 do Capítulo 1 deste livro).

TABELA 1.2.5 - TRANSPORTE DE PASSAGEIROS POR SEXO

Pesquisa	Homens	Mulheres	Total
Amostra CDT	78,3%	21,7%	100,0%
PNAD Contínua	96,9%	3,1%	100,0%
RAIS	97,7%	2,3%	100,0%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Em relação à escolaridade, as informações apuradas por meio da Amostra CDT revelam uma condição bem diferenciada para esse grupamento entre os trabalhadores sob controle das plataformas - com destacada participação de pessoas que completaram o ensino médio ou ao menos passaram pelo ensino superior - enquanto entre os demais trabalhadores do grupamento, esses dois contingentes foram bem menos expressivos, especialmente no que tange ao grupo que alcançou o ensino superior.

TABELA 1.2.6 - TRANSPORTE DE PASSAGEIROS POR ESCOLARIDADE

Pesquisa	Até fundamental completo	Até médio ou profissionalizante completo	Ensino superior incompleto ou mais	Total
Amostra CDT	1,7%	50,0%	48,3%	100,0%
PNAD Contínua	31,6%	51,1%	17,3%	100,0%
RAIS	25,1%	70,0%	4,9%	100,0%

Também em relação à raça, os resultados apurados pela Amostra revelam uma diferença substantiva entre os trabalhadores sob o controle das plataformas digitais e o contingente total ocupado no grupamento segundo a PNAD Contínua - essa informação não é possível de ser obtida pela RAIS (veja tabela 1.2.7). Assim, enquanto entre os trabalhadores sob controle das plataformas que compõem a Amostra CDT há um acentuado predomínio de brancos (66,1% ou 2/3), entre os trabalhadores desse grupamento de atividade na PNAD Contínua há uma ligeira maioria de pessoas negras (55,4%), revelando-se aqui, talvez, um fator de acirramento das desigualdades relacionadas à questão racial por conta dos algoritmos e/ou critérios que governam as atividades laborais no ambiente das plataformas digitais.

TABELA 1.2.7 – TRANSPORTE DE PASSAGEIROS POR RAÇA

Pesquisa	Branco	Negro	Total
Amostra CDT	66,1%	33,9%	100,0%
PNAD Contínua	44,6%	55,4%	100,0%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

2.3 GRUPAMENTO DE ENTREGAS

No caso dos ocupados no grupamento de atividade de entregas, o contingente de respondentes ao questionário da Amostra CDT e que, portanto, trabalham sob o controle das plataformas digitais alcançou 108 indivíduos, isto é, pouco mais de 1/5 do total da amostra. De acordo com a PNAD Contínua, no segundo trimestre de 2021 existiam no país 817.614 trabalhadores atuando nesse grupamento de entregas, enquanto de acordo com os últimos dados disponíveis da RAIS, de dezembro de 2019, havia 121.809 trabalhadores formais no mesmo grupamento de atividade (veja tabela 1.3.1).

TABELA 1.3.1 – NÚMERO DE TRABALHADORES NO SETOR DE ENTREGAS

Pesquisa	Total
Amostra CDT	108
PNAD Contínua	817.614
RAIS	121.809

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

No que se refere aos rendimentos dos trabalhadores no grupamento de entregas, conforme indicado na tabela 1.3.2, se repetem os padrões observados entre os trabalhadores do grupamento de transportes de passageiros. Ou seja, de um modo geral, os entregadores que atuam sob

controle das plataformas digitais e que compuseram a Amostra CDT auferem rendimentos significativamente mais elevados do que aqueles que foram apontados pela PNAD Contínua ou mesmo pela RAIS. Assim, enquanto entre os entregadores da Amostra CDT o rendimento médio mensal de todos os trabalhos chegou a R\$ 2.466,01, o rendimento exclusivamente obtido no trabalho sob controle das plataformas foi de R\$2.066,37 e o rendimento por hora de trabalho de R\$10,49, na PNAD Contínua o rendimento mensal em todos os trabalhos dos entregadores em geral foi de R\$ 1.232,77, o que corresponde a um rendimento por hora de trabalho de R\$7,32 (aproximadamente $\frac{3}{4}$ abaixo do valor pago aos trabalhadores sob controle das plataformas no mesmo grupamento). Já entre aqueles ocupados com carteira no mesmo grupamento, o rendimento médio do trabalho registrado informado pela RAIS foi de R\$1.548,34, ou seja, correspondendo a apenas $\frac{3}{4}$ do valor recebido mensalmente pelos trabalhadores em plataforma do grupamento de entregas que compuseram a Amostra CDT. (ver tabela 1.3.2)

TABELA 1.3.2 – RENDIMENTO MÉDIO NO SETOR DE ENTREGAS, EM REAIS

Pesquisa	Rendimento
Amostra CDT - Renda mensal total (não só plataformas)	2.466,01
Amostra CDT - Rendimento mensal das plataformas	2.066,37
Amostra CDT - Rendimento semanal das plataformas descontando os custos	462,72
Amostra CDT - Rendimento por hora de trabalho nas plataformas	10,49
PNAD Contínua - Rendimento mensal de todos os trabalhos	1.232,77
PNAD Contínua - Rendimento por hora de trabalho	7,32
RAIS - Remuneração do trabalho registrado	1.548,34

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Em relação às jornadas semanais, os trabalhadores do grupamento de entregas apresentam novamente um padrão similar ao observado no caso dos trabalhadores que atuam no setor de transporte de passageiros, isto é, a jornada daqueles que trabalham sob controle das plataformas e que compuseram a Amostra CDT é, em média bastante superior, seja na comparação com os dados da PNAD Contínua ou com a RAIS. Também como no caso dos motoristas que atuam com transporte de passageiros, esse diferencial de jornada se soma ao diferencial do valor dos rendimentos por hora para explicar a diferença das remunerações médias em favor dos trabalhadores de plataforma.

TABELA 1.3.3 – JORNADA MÉDIA SEMANAL NO SETOR DE ENTREGAS

Pesquisa	Horas
Amostra CDT - Jornada média semanal nas plataformas	49,72
PNAD Contínua - Jornada média semanal em todos os trabalhos	41,36
RAIS - Horas contratadas semanais	41,00

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Em especial no que tange à idade média dos entregadores observa-se uma

similaridade bastante grande entre os dados obtidos com as três pesquisas aqui analisadas. Diferentemente do que se verificou no caso dos motoristas de transporte de passageiros, aqui há um claro predomínio de trabalhadores jovens, com idade variando entre 33 e 35 anos. (ver tabela 1.3.4). De forma semelhante, os dados obtidos por meio da análise de tráfego da *web* ratificam essa característica dos trabalhadores que atuam no setor (ver item 1.2 do Capítulo 1 deste livro).

TABELA 1.3.4 – MÉDIA DE IDADE NO SETOR DE ENTREGAS

Pesquisa	Média de Idade (em anos)
Amostra CDT	33,62
PNAD Contínua	34,82
RAIS	35,00

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Já em relação à distribuição dos trabalhadores do grupamento de entregas por sexo, verifica-se um padrão semelhante ao dos motoristas de transportes de passageiros, isto é, são raríssimos os casos de mulheres atuando nesse segmento (2,3% na PNAD Contínua e 2,1% na RAIS) chegando ao máximo de 18,5% no caso da Amostra CDT (ver tabela 1.3.5).

TABELA 1.3.5 – ENTREGAS POR SEXO

Pesquisa	Homens	Mulheres	Total
Amostra CDT	81,5%	18,5%	100,0%
PNAD Contínua	97,7%	2,3%	100,0%
RAIS	97,9%	2,1%	100,0%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

A distribuição por escolaridade dos trabalhadores de entrega (tabela 1.3.6) revela mais uma vez situação relativamente parecida com a que foi observada entre os motoristas de transporte de passageiros. Há uma nítida concentração de entregadores com maior escolaridade entre aqueles que atuam sob controle das plataformas (92,6% da Amostra CDT ao menos completaram o ensino médio), enquanto pela PNAD Contínua e pela RAIS esse segmento de trabalhadores apresenta contingentes maiores com baixa escolaridade (respectivamente 32,8% e 13,7% apenas com o ensino fundamental completo).

TABELA 1.3.6 – ENTREGAS POR ESCOLARIDADE

Pesquisa	Homens	Mulheres	Total
Amostra CDT	81,5%	18,5%	100,0%
PNAD Contínua	97,7%	2,3%	100,0%
RAIS	97,9%	2,1%	100,0%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Já em relação à distribuição dos entregadores por raça, desponta no

comparativo entre os trabalhadores sob controle das plataformas digitais (Amostra CDT) e da PNAD Contínua uma diferença bastante expressiva, com os entregadores de cor negra representando apenas 42,5% da Amostra CDT frente a 63,3% do conjunto de trabalhadores estimados pela¹ PNAD Contínua.

TABELA 1.3.7 – ENTREGAS POR RAÇA

Pesquisa	Branços	Negros	Total
Amostra CDT	57,5%	42,5%	100,0%
PNAD Contínua	36,7%	63,3%	100,0%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

2.4 ANÁLISE DO GRUPAMENTO DE EDUCAÇÃO

O trabalho sob controle das plataformas digitais no grupamento de educação ganhou destaque no período recente, principalmente em função das políticas de distanciamento social que foram adotadas no país e no mundo para enfrentar a pandemia da Covid-19 - como de fato corroboram os dados da análise de tráfego da web analisados no item 1.2 do Capítulo 1 deste livro. Na tabela 1.4.1 apresentamos os números de indivíduos considerados em cada uma das três pesquisas em tela. De acordo na PNAD Contínua no trimestre encerrado em junho de 2021 existiam no Brasil 4.331.713 trabalhadores ocupados no grupamento de educação, uma grande parte deles (3.390.766) com vínculo formal, como indicam os registros da RAIS. Já na Amostra CDT foram colhidas as informações de 45 trabalhadores (9,2% do total de respondentes da amostra), os quais, portanto, atuam por meio das plataformas de educação.

TABELA 1.4.1 – NÚMERO DE TRABALHADORES NO SETOR DE EDUCAÇÃO

Pesquisa	Total
Amostra CDT	45
PNAD Contínua	4.331.713
RAIS	3.390.766

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Analisando-se os diferentes níveis de rendimento médio dos trabalhadores do grupamento de educação percebe-se, por um lado, que entre aqueles que compõem a Amostra CDT e que, portanto, atuam sob controle das plataformas digitais, existe uma diferença expressiva entre a renda média mensal de todos os trabalhos (R\$ 4.254,55) e aquela exclusivamente obtida no trabalho por plataforma (R\$ 2.360,00), ou seja, o último corresponde em média a pouco mais da metade (55,5%) da renda mensal de todos os trabalhos (ver tabela 1.4.2) - note-se que no que diz respeito a esse aspecto, percebe-se um padrão bastante distinto daquele que se verificou nos dois grupamentos analisados anteriormente, onde essa diferença de remuneração era de no máximo 20%.

¹ Como mencionado antes, cabe alertar que como a Amostra CDT é do tipo não-probabilista, sem estratificação prévia e concentrada principalmente nas regiões de moradia dos pesquisadores (regiões Sul e Sudeste), é esperado que para determinados grupamentos e ocupações – como no caso dos entregadores ou dos motoristas de transporte de passageiros - a distribuição racial percebida na Amostra CDT seja pouco representativa do conjunto dos ocupados no país.

Por outro lado, já na comparação com o valor médio dos rendimentos mensais da PNAD Contínua auferidos em todos os trabalhos (R\$ 3.826,49) ou em relação ao rendimento apurado pela RAIS no trabalho registrado (R\$ 3.862,39) cabe destacar que, diferentemente do que se verificou no caso de entregadores e motoristas de transporte de passageiros, o rendimento mensal médio indicado supera em aproximadamente 40% o rendimento médio dos trabalhadores sob controle das plataformas da Amostra CDT. Ou seja, ao que indica o contraste entre essas pesquisas, nesse segmento do mercado de trabalho parece haver: 1º) uma menor dependência econômica dos trabalhadores sob controle de plataformas (na medida em que em média os respondentes da Amostra manifestam auferir aproximadamente 45% de renda por meio de outros trabalhos) e 2º) uma maior remuneração daqueles que trabalham com carteira assinada se comparada à remuneração daqueles que trabalham exclusivamente sob controle das plataformas digitais. Além disso, outro aspecto importante a assinalar é o diferencial de valor nos rendimentos por hora de trabalho: enquanto os trabalhadores da Amostra CDT declararam receber em média R\$ 59,30, os trabalhadores do mesmo setor de atividade declararam à PNAD Contínua receberem R\$ 25,44, isto é, os últimos recebem apenas 40% do valor horário do que recebem os trabalhadores sob controle das plataformas. (ver tabela 1.4.2)

TABELA 1.4.2 – RENDIMENTO MÉDIO NO SETOR DE EDUCAÇÃO, EM REAIS

Pesquisa	Rendimento
Amostra CDT - Renda mensal total (não só plataformas)	4.254,55
Amostra CDT - Rendimento mensal das plataformas	2.360,00
Amostra CDT - Rendimento semanal das plataformas descontando os custos	565,38
Amostra CDT - Rendimento por hora de trabalho nas plataformas	59,30
PNAD Contínua - Rendimento mensal de todos os trabalhos	3.826,49
PNAD Contínua - Rendimento por hora de trabalho	25,44
RAIS - Remuneração do trabalho registrado	3.862,39

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Na tabela 1.4.3 são apresentadas as jornadas semanais médias captadas por cada uma das três pesquisas. Como fica bastante evidente, no caso do grupamento de educação, os trabalhadores sob controle das plataformas da Amostra CDT cumprem jornadas semanais bastante menores do que aquelas percebidas pela pesquisa PNAD Contínua (total dos trabalhadores do grupamento) ou pela RAIS (total de trabalhadores formais do grupamento). Aqui, portanto, mais uma vez revela-se uma diferença importante em relação à dinâmica de trabalho dos grupamentos vinculados a atividades de transporte - analisados nos itens 1.2 e 1.3 -, nos quais se pode verificar não apenas jornadas mais longas de forma geral, mas especialmente jornadas

maiores entre os trabalhadores sob o controle de plataformas.

TABELA 1.4.3 – JORNADA MÉDIA SEMANAL NO SETOR DE EDUCAÇÃO

Pesquisa	Horas
Amostra CDT - Jornada média semanal nas plataformas	19,93
PNAD Contínua - Jornada média semanal em todos os trabalhos	35,19
RAIS - Horas contratadas semanais	30,00

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Em relação à média de idade, repete-se aqui, em grande medida, o que se verifica na maioria dos grupamentos de atividade econômica – com exceção do grupamento de entregas (cf. item 1.3) -, o que, aliás, é ratificado pela análise do tráfego de dados da *web* (ver item XY). Ou seja, de fato os dados confirmam uma perspectiva impressionista de que há um predomínio de pessoas mais novas nos trabalhos sob controle de plataformas quando comparado à média de idade do conjunto dos trabalhadores de cada grupamento. No caso específico dos trabalhadores da educação, em média essa diferença etária alcança 13 anos (ver tabela 1.4.4)

TABELA 1.4.4 – MÉDIA DE IDADE NO SETOR DE EDUCAÇÃO

Pesquisa	Média de idade (em anos)
Amostra CDT	30,07
PNAD Contínua	43,57
RAIS	43,00

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

A análise da distribuição dos trabalhadores da educação por sexo revela um aspecto talvez curioso e até certo ponto inesperado e que certamente mereceria uma avaliação mais aprofundada. Ocorre que, ao menos pelas respostas coletadas junto aos componentes da Amostra CDT, entre os trabalhadores sob controle das plataformas digitais há uma ligeira prevalência de homens em relação a mulheres (55,6% x 44,4) (ver tabela 1.4.5), situação que não se verificou entre o conjunto dos trabalhadores do grupamento quando analisadas pelos prismas da PNAD Contínua ou da RAIS, nas quais se identifica um amplo predomínio de mulheres, que correspondem a aproximadamente $\frac{3}{4}$ do total de ocupados no grupamento.

TABELA 1.4.5 – EDUCAÇÃO POR SEXO

Pesquisa	Homens	Mulheres	Total
Amostra CDT	55,6%	44,4%	100,0%
PNAD Contínua	23,1%	76,9%	100,0%
RAIS	25,3%	74,7%	100,0%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Tomando-se por base as três pesquisas em tela em relação aos níveis de escolaridade dos ocupados no grupamento da educação (tabela 1.4.6) percebe-se uma presença residual de trabalhadores que não completaram o

ensino médio e, como era de se esperar, um grande percentual que chegou ao ensino superior. Entretanto, chama a atenção na comparação entre as três pesquisas o fato de que entre os trabalhadores controlados por plataformas digitais o predomínio daqueles que chegaram à universidade (95,6%) é ainda maior do que aqueles apontados pelas demais pesquisas, notadamente em relação aos trabalhadores formais (86,5%) registrados na RAIS (ver tabela 1.4.6)

TABELA 1.4.6 - EDUCAÇÃO POR ESCOLARIDADE

Pesquisa	Até fundamental completo	Até médio ou profissionalizante completo	Ensino superior incompleto ou mais	Total
Amostra CDT	0,0%	4,4%	95,6%	100,0%
PNAD Contínua	0,6%	7,2%	92,2%	100,0%
RAIS	0,9%	12,6%	86,5%	100,0%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Em relação à distribuição dos ocupados na educação por raça (tabela 1.4.7) a comparação entre a PNAD Contínua e a Amostra CDT revela mais uma vez um contraste bastante expressivo. Enquanto pela PNAD Contínua a distribuição dos ocupados no grupamento por raça é bastante equilibrada, na Amostra CDT, exclusivamente composta por trabalhadores sob controle das plataformas, cerca de 2/3 são brancos – importante alertar, contudo, que em função da estratégia de construção da amostra, houve uma sobre-representação de indivíduos das regiões Sul e Sudeste do país, onde a participação da população negra é relativamente menor do que a média nacional.

TABELA 1.4.7 - EDUCAÇÃO POR RAÇA

Pesquisa	Branco	Negro	Total
Amostra CDT	67,4%	32,6%	100,0%
PNAD Contínua	51,4%	48,6%	100,0%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

2.5 ANÁLISE DO GRUPAMENTO DE SAÚDE: PSICOLOGIA

Com relação aos ocupados no setor de saúde, consideramos que para fins de análise é mais produtivo dividi-los em dois subconjuntos. De um lado os médicos e de outro os psicólogos, visto que são profissões com características ocupacionais que guardam importantes diferenças, seja em relação às práticas laborais, seja em relação aos rendimentos e demais condições de trabalho. Dessa forma, observando-se primeiramente a categoria dos psicólogos, conseguimos reunir em nossa Amostra CDT um

total de 43 trabalhadores sob controle das plataformas digitais, para um conjunto de 267.323 trabalhadores atuantes no país segundo estimado pela PNAD Contínua e 64.109 registrados pela RAIS (ver tabela 1.5.1).

TABELA 1.5.1 – NÚMERO DE TRABALHADORES NO SETOR DE SAÚDE: PSICOLOGIA

Pesquisa	Total
Amostra CDT	43
PNAD Contínua	267.323
RAIS	64.109

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Entre aqueles 43 que responderam ao questionário da Amostra CDT, foi possível estimar que auferem uma renda média total (incluindo outros trabalhos além das plataformas) de R\$ 4.682,05, valor significativamente maior (cerca de 64%) do que o rendimento médio mensal auferido pelos trabalhadores que atuam exclusivamente por meio das plataformas (R\$ 2.852,31). Já em relação ao conjunto dos trabalhadores do setor, quando estimados pela PNAD Contínua, observa-se que na somatória das rendas de todos os trabalhos, auferem valor mensal ainda maior (R\$ 5.400,11) do que aquele observado entre os psicólogos da Amostra CDT. Já o rendimento médio mensal indicado pela RAIS é no caso dos psicólogos excepcionalmente inferior ao observado nas demais pesquisas, provavelmente porque o tipo de vínculo de trabalho prevalente entre esses profissionais é como autônomos. Em relação ao valor da hora de trabalho, em que o rendimento dos trabalhadores da Amostra CDT corresponde a aproximadamente $\frac{3}{4}$ do valor encontrado pela PNAD Covid, revela-se um comportamento bastante distinto do que se verificou no caso dos profissionais da educação, para os quais o trabalho em plataformas remunerava muito melhor por hora de trabalho. Considerando que as duas profissões são, grosso modo, realizadas por pessoas de perfis sociais e educacionais razoavelmente parecidos, a princípio, pode-se supor que essa diferença encontrada em relação ao valor-hora do trabalho tenha relação com a gestão do tempo de trabalho, uma vez que os profissionais de educação, quando atuando fora do ambiente das plataformas, tem jornadas de trabalho muito mais porosas do que os psicólogos, os quais, em geral, independentemente do tipo de atendimento (*on-line* ou presencial) têm a remuneração fixada ao exato período de consulta. Corroborando essa hipótese, os dados da tabela 1.5.3 indicam que de fato os psicólogos realizam jornadas de trabalho inferiores em cerca de 25% às que são realizadas pelos ocupados no setor de educação – embora nos dois casos as jornadas dos que trabalham sob controle das plataformas digitais seja, em média, mais de 10 horas menores por semana.

TABELA 1.5.2 – RENDIMENTO MÉDIO NO SETOR DE SAÚDE: PSICOLOGIA, EM REAIS

Pesquisa	Rendimento
Amostra CDT - Renda mensal total (não só plataformas)	4.682,05
Amostra CDT - Rendimento mensal das plataformas	2.852,31
Amostra CDT - Rendimento semanal das plataformas descontando os custos	657,87
Amostra CDT - Rendimento por hora de trabalho nas plataformas	28,62
PNAD Contínua - Rendimento mensal de todos os trabalhos	5.400,11
PNAD Contínua - Rendimento por hora de trabalho	39,63
RAIS - Remuneração do trabalho registrado	3.865,34

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

TABELA 1.5.3 – JORNADA MÉDIA SEMANAL NO SETOR DE SAÚDE: PSICOLOGIA

Pesquisa	Horas
Amostra CDT - Jornada média semanal nas plataformas	21,47
PNAD Contínua - Jornada média semanal em todos os trabalhos	32,74
RAIS - Horas contratadas semanais	33,00

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

No que se refere à idade média dos profissionais de psicologia (tabela 1.5.4), repete-se até certo ponto o padrão encontrado nos casos anteriores, isto é, aqueles que trabalham sob controle das plataformas (Amostra CDT) são mais jovens, com idade média de 33,9 anos. Entretanto, uma particularidade dessa categoria profissional é que aqueles que trabalham com carteira assinada (RAIS) possuem em média idade de 39 anos, portanto, significativamente mais novos do que aqueles que são percebidos pela PNAD Contínua, com idade média de 44,5 anos. A respeito dessa particularidade, pode-se especular que talvez resulte da grande prevalência de psicólogos atuando como autônomos, condição de maior viabilidade para profissionais mais experientes.

TABELA 1.5.4 – MÉDIA DE IDADE NO SETOR DE SAÚDE: PSICOLOGIA

Pesquisa	Média de idade (em anos)
Amostra CDT	33,86
PNAD Contínua	44,48
RAIS	39,00

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Outra particularidade observada em relação à categoria profissional dos psicólogos é o claro predomínio de mulheres, em qualquer uma das três pesquisas. Embora entre os trabalhadores sob controle das plataformas da Amostra CDT a participação dos homens seja ligeiramente superior (23,3%), nos demais indicadores não chegam a representar sequer um em cada seis profissionais ativos. (ver tabela 1.5.5).

TABELA 1.5.5 - SAÚDE: PSICOLOGIA POR SEXO

Pesquisa	Homens	Mulheres	Total
Amostra CDT	23,3%	76,7%	100,0%
PNAD Contínua	13,5%	86,5%	100,0%
RAIS	14,2%	85,8%	100,0%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Por exigência legal, todo e qualquer psicólogo que atue no país precisa ter diploma universitário. Logo, como não poderia deixar de ser, todas as pesquisas indicam que 100% dos ocupados nesta categoria profissional chegaram ao nível superior.

TABELA 1.5.6 - SAÚDE: PSICOLOGIA POR ESCOLARIDADE

Pesquisa	Até fundamental completo	Até médio ou profissionalizante completo	Ensino superior incompleto ou mais	Total
Amostra CDT	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
PNAD Contínua	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
RAIS	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Já em relação à distribuição racial dos profissionais de psicologia (tabela 1.5.7) percebe-se que há pouca diferença entre aqueles que trabalham por meio das plataformas e o conjunto dos trabalhadores que atuam no país. Assim seja pela PNAD Contínua, seja pela Amostra CDT percebe-se que pouco mais de 7 em cada 10 psicólogos brasileiros são brancos. Note-se que essa distribuição racial, se comparada com a categoria dos profissionais da educação, tem participação significativamente mais expressiva de brancos, o que pode ser um indicativo de seletividade dos clientes definida por preconceito racial, uma vez que como mencionado antes, as duas ocupações têm perfis formativos semelhantes, mas se diferenciam fortemente em relação ao tipo de vínculo, com grande ocorrência de autônomos entre os psicólogos.

TABELA 1.5.7: SAÚDE – PSICOLOGIA POR RAÇA

Pesquisa	Branços	Negros	Total
Amostra CDT	72,5%	27,5%	100,0%
PNAD Contínua	71,2%	28,8%	100,0%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

2.6 ANÁLISE DO GRUPAMENTO DE SAÚDE: MEDICINA

Para o caso dos profissionais do grupamento de saúde que atuam como médicos, a comparação entre as três pesquisas em tela merece atenção especial, visto que, conforme registrado na tabela 1.6.1, o número de respondentes que compõem a Amostra CDT foi de apenas 7 indivíduos, portanto, pouco representativo. De toda forma, merece atenção o fato de que entre os médicos, assim como observou-se no caso dos psicólogos, há mais do que o dobro de profissionais na base da PNAD Contínua do que na RAIS, um indicativo que nos permite inferir a grande ocorrência de indivíduos atuando como autônomo (profissionais liberais), o que resulta em uma dinâmica ocupacional com métricas distintas se comparado com a maioria das ocupações.

TABELA 1.6.1 – NÚMERO DE TRABALHADORES NO SETOR DE SAÚDE: MEDICINA

Pesquisa	Total
Amostra CDT	7
PNAD Contínua	534.158
RAIS	262.618

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Desde logo, por conta dessa importante proporção de profissionais liberais – e pelo fato destes serem na maioria das vezes aqueles que já contam com alguns anos de atividade e já puderam fidelizar sua clientela - a dinâmica dos rendimentos revela-se muito particular no caso dos médicos, ainda mais do que aquela observada no caso dos profissionais de psicologia. Por exemplo: como é possível observar na tabela 1.6.2, enquanto entre os médicos com carteira assinada (RAIS) receberam em média uma remuneração mensal de R 9.776,85, o conjunto dos médicos estimados pela PNAD Contínua auferiram uma renda média bastante mais elevada (R\$15.320,69), o que corresponde a praticamente 1/3 a mais. Já entre aqueles que trabalham sob o controle das plataformas digitais (Amostra CDT), observa-se que o rendimento médio mensal exclusivamente recebido no trabalho platformizado (R\$9.500,00) é ligeiramente inferior daquele percebido pelos que trabalham em regime CLT e bastante menor do que

o estimado pela PNAD Contínua. Cabe mencionar que, entre os médicos que informam trabalharem por meio das plataformas, ocorre também a prática de outras formas de atuação, razão pela qual a renda média mensal destes profissionais, quando considerados todos os trabalhos, eleva-se para R\$11.666,67). No comparativo do valor das horas de trabalho, a diferença entre os médicos da base da PNAD Contínua e da Amostra CDT revela uma distância um pouco maior em favor dos que trabalham sob controle das plataformas, provavelmente uma decorrência da menor – ou até mesmo ausência – de porosidade de tempo nas jornadas de trabalho quando realizadas por meios telemáticos (consultas on-line). De fato, essa hipótese se apresenta como ainda mais verdadeira quando a ela se agrega a análise das jornadas de trabalho (tabela 1.6.3), por meio da qual se percebe que os médicos que atuam no ambiente das plataformas realizam jornadas muito mais baixas do que aquelas associadas encontradas pela PNAD Contínua (26,7 x 44,7).

TABELA 1.6.2 – RENDIMENTO MÉDIO NO SETOR DE SAÚDE: MEDICINA, EM REAIS

Pesquisa	Rendimento
Amostra CDT - Renda mensal total (não só plataformas)	11.666,67
Amostra CDT - Rendimento mensal das plataformas	9.500,00
Amostra CDT - Rendimento semanal das plataformas descontando os custos	2.236,67
Amostra CDT - Rendimento por hora de trabalho nas plataformas	136,97
PNAD Contínua - Rendimento mensal de todos os trabalhos	15.320,69
PNAD Contínua - Rendimento por hora de trabalho	93,41
RAIS - Remuneração do trabalho registrado	9.776,85

Fonte: Elaboração CDT/UFRP (2021).

TABELA 1.6.3 – JORNADA MÉDIA SEMANAL NO SETOR DE SAÚDE: MEDICINA

Pesquisa	Horas
Amostra CDT - Jornada média semanal nas plataformas	27,9
PNAD Contínua - Jornada média semanal em todos os trabalhos	44,7
RAIS - Horas contratadas semanais	26,0

Fonte: Elaboração CDT/UFRP (2021).

A análise da tabela 1.6.4 confirma uma característica que se mantém como tônica em todas as ocupações aqui pesquisadas e provavelmente se repete entre as demais, qual seja: a maior presença de profissionais jovens e em início de carreira atuando sob o controle das plataformas digitais se comparado com a média geral dos trabalhadores da mesma profissão (RAIS e PNAD Contínua). No caso específico dos médicos, a média de idade daqueles que compuseram a Amostra CDT foi de 36,6 anos, portanto, praticamente dez anos a menos do que os correspondentes na RAIS e na

PNAD Contínua.

TABELA 1.6.4 – MÉDIA DE IDADE NO SETOR DE SAÚDE: MEDICINA

Pesquisa	Média de idade (em anos)
Amostra CDT	36,6
PNAD Contínua	46,6
RAIS	46,0

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Já a distribuição dos médicos por sexo (tabela 1.6.5) mostra-se não apenas bastante equilibrada, como razoavelmente homogênea quando comparadas aos resultados percebidos pelas três pesquisas em tela. Ou seja, neste caso, assim como observado em relação aos psicólogos, parece que o fato de o trabalho ser realizado por meio das plataformas digitais não altera de forma mais significativa a distribuição entre homens e mulheres ocupados, como se pode observar mais claramente entre os trabalhadores do setor de transporte (motoristas de transporte de passageiros e entregadores) e entre aqueles do grupamento de educação.

TABELA: 1.6.5 – SAÚDE: MEDICINA POR SEXO

Pesquisa	Homens	Mulheres	Total
Amostra CDT	42,9%	57,1%	100,0%
PNAD Contínua	50,0%	50,0%	100,0%
RAIS	52,5%	47,5%	100,0%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Em relação à escolaridade, pela mesma razão apontada para o caso dos profissionais de psicologia, a totalidade dos ocupados possui ensino superior, independentemente da pesquisa utilizada.

TABELA 1.6.6 – SAÚDE: MEDICINA POR ESCOLARIDADE

Pesquisa	Até fundamental completo	Até médio ou profissionalizante completo	Ensino superior incompleto ou mais	Total
Amostra CDT	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
PNAD Contínua	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
RAIS	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

Por fim, analisando-se a distribuição dos médicos por raça – e fazendo as ressalvas de que apenas sete ocupados como médicos responderam ao questionário da Amostra CDT e que a mesma teve uma participação de indivíduos que vivem nas regiões Sul e Sudeste do país, nas quais sabidamente há menor presença de população negra se comparado à média

nacional – é bastante evidente o predomínio de indivíduos da cor branca exercendo a profissão de médico, sendo que no caso dos que trabalham sob controle das plataformas não se identificou na Amostra CDT um único negro.

TABELA 1.6.7 – SAÚDE: MEDICINA POR RAÇA

Pesquisa	Branco	Negro	Total
Amostra CDT	100,0%	0,0%	100,0%
PNAD Contínua	86,1%	13,9%	100,0%

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

APÊNDICE D - LEVANTAMENTO DE DECISÕES JUDICIAIS E PROPOSTAS LEGISLATIVAS

No Quadro 1 está disposta a lista de decisões judiciais levantadas e analisadas que versam sobre trabalho por plataformas *location-based*. A busca sistemática por decisões judiciais não encontrou decisões que tratassem de plataformas *web-based*.

QUADRO 1: LISTA DE DECISÕES LEVANTADAS E ANALISADAS

Tribunal	Processo (numeração CNJ)	Plataforma
STJ	STJ-CC-164544	Uber
TRT-01	RO-00020179-86.2019.5.04.022	Play Delivery
TRT-01	RO-0100018-76.2020.5.01.0001	Ifood
TRT-01	RO-0100341-81.2020.5.01.0001	Uber
TRT-01	RO-0100351-05.2017.5.01.0075	Uber
TRT-01	RO-0100353-02.2017.5.01.0066	Uber
TRT-01	RO-0100376-87.2017.5.01.0052	Ifood
TRT-01	RO-0100491-26.2020.5.01.0013	Uber
TRT-01	RO-0100620-21.2017.5.01.0018	Uber
TRT-01	RO-0100698-05.2018.5.01.0010	Ifood
TRT-01	RO-0100797-28.2017.5.01.0036	Uber
TRT-01	RO-0100834-97.2019.5.01.0064	Uber
TRT-01	RO-0101036-14.2017.5.01.0042	Uber
TRT-01	RO-0101314-04.2018.5.01.0002	Uber
TRT-01	RO-0101531-46.2017.5.01.0046	Ifood
TRT-01	RO-0101851-80.2017.5.01.0019	Ifood
TRT-01	RO-1001829-61.2017.5.02.0312	Uber
TRT-02	RO-1000581-41.2020.5.02.0446	Loggi
TRT-02	RO-1001058-88.2018.5.02.0008	Loggi
TRT-02	RO-0010921-45.2019.5.03.0001	Uber
TRT-02	RO-0011091-05.2019.5.03.0005	99
TRT-02	RO-0011268-19.2019.5.18.0015	Uber

TRT-02	RO-1000052-43.2019.5.02.0030	Uber
TRT-02	RO-1000133-29.2018.5.02.0708	99
TRT-02	RO-1000171-13.2019.5.02.0027	Ifood
TRT-02	RO-1000176-89.2018.5.02.0085	99
TRT-02	RO-1000222-52.2018.5.02.0029	Uber
TRT-02	RO-1000236-68.2018.5.02.0083	Uber
TRT-02	RO-1000372-66.2020.5.02.0060	Rappi
TRT-02	RO-1000446-73.2020.5.02.0011	99
TRT-02	RO-1000478-61.2019.5.02.0028	Rappi
TRT-02	RO-1000507-62.2020.5.02.0033	Uber
TRT-02	RO-1000513-28.2019.5.02.0058	Uber
TRT-02	RO-1000523-70.2020.5.02.0015	Ifood
TRT-02	RO-1000540-24.2019.5.02.0086	Uber
TRT-02	RO-1000581-53.2020.5.02.0442	Uber
TRT-02	RO-1000583-62.2019.5.02.0020	Rappi
TRT-02	RO-1000606-42.2020.5.02.0062	Uber
TRT-02	RO-1000608-59.2018.5.02.0263	Uber
TRT-02	RO-1000614-13.2020.5.02.0064	99
TRT-02	RO-1000617-98.2020.5.02.0441	Loggi
TRT-02	RO-1000633-91.2017.5.02.0074	Uber
TRT-02	RO-1000641-73.2018.5.02.0061	99
TRT-02	RO-1000648-28.2020.5.02.0083	Uber
TRT-02	RO-1000664-78.2020.5.02.0051	Uber
TRT-02	RO-1000710-19.2020.5.02.0261	Uber
TRT-02	RO-1000723-29.2020.5.02.0031	Uber
TRT-02	RO-1000793-14.2019.5.02.0441	Ifood
TRT-02	RO-1000806-18.2020.5.02.0040	Uber
TRT-02	RO-1000836-44.2019.5.02.0701	Uber
TRT-02	RO-1000851-65.2019.5.02.0231	Uber
TRT-02	RO-1000891-55.2020.5.02.0023	99
TRT-02	RO-1000892-76.2020.5.02.0011	Uber
TRT-02	RO-1000901-27.2019.5.02.0026	Uber
TRT-02	RO-1000903-50.2017.5.02.0613	Uber
TRT-02	RO-1000910-74.2020.5.02.0051	99
TRT-02	RO-1000911-53.2020.5.02.0053	99
TRT-02	RO-1000915-95.2020.5.02.0019	Uber
TRT-02	RO-1000916-81.2020.5.02.0051	Uber
TRT-02	RO-1000933-37.2020.5.02.0401	Loggi
TRT-02	RO-1000937-23.2019.5.02.0009	Uber

TRT-02	RO-1000952-03.2019.5.02.0070	Rappi
TRT-02	RO-1000955-39.2019.5.02.0043	Rappi
TRT-02	RO-1000963-33.2019.5.02.0005	Rappi
TRT-02	RO-1000970-59.2019.5.02.0026	Rappi
TRT-02	RO-1000970-88.2020.5.02.0005	Uber
TRT-02	RO-1000986-59.2020.5.02.0064	Uber
TRT-02	RO-1000993-41.2020.5.02.0035	99
TRT-02	RO-1001005-42.2020.5.02.0007	99
TRT-02	RO-1001011-84.2019.5.02.0718	Uber
TRT-02	RO-1001017-23.2019.5.02.0385	Uber
TRT-02	RO-1001070-51.2020.5.02.0067	Rappi
TRT-02	RO-1001109-77.2019.5.02.0004	99
TRT-02	RO-1001132-69.2019.5.02.0021	Uber
TRT-02	RO-1001142-65.2019.5.02.0037	Uber
TRT-02	RO-1001157-61.2018.5.02.0007	Ifood
TRT-02	RO-1001160-73.2018.5.02.0473	Uber
TRT-02	RO-1001165-39.2019.5.02.0060	Ifood
TRT-02	RO-1001167-26.2019.5.02.0022	Rappi
TRT-02	RO-1001208-20.2019.5.02.0401	Uber
TRT-02	RO-1001233-59.2020.5.02.0090	Uber
TRT-02	RO-1001238-03.2019.5.02.0386	99
TRT-02	RO-1001240-51.2017.5.02.0027	Uber
TRT-02	RO-1001246-11.2019.5.02.0020	Rappi
TRT-02	RO-1001258-18.2020.5.02.0011	99
TRT-02	RO-1001273-64.2019.5.02.0611	Uber
TRT-02	RO-1001280-48.2020.5.02.0085	Uber
TRT-02	RO-1001300-38.2019.5.02.0032	Rappi
TRT-02	RO-1001329-92.2020.5.02.0084	Uber
TRT-02	RO-1001345-92.2019.5.02.0371	Ifood
TRT-02	RO-1001413-35.2019.5.02.0050	Ifood
TRT-02	RO-1001434-94.2019.5.02.0087	Ifood
TRT-02	RO-1001435-77.2019.5.02.0702	Ifood
TRT-02	RO-1001459-65.2019.5.02.0004	Rappi
TRT-02	RO-1001479-16.2018.5.02.0061	Ifood
TRT-02	RO-1001517-08.2019.5.02.0024	Rappi
TRT-02	RO-1001545-15.2020.5.02.0614	Loggi
TRT-02	RO-1001574-25.2016.5.02.0026	Uber
TRT-02	RO-1001601-91.2019.5.02.0708	Ifood
TRT-02	RO-1001747-80.2017.5.02.0069	99

TRT-02	RO-1001763-67.2017.5.02.0058	99
TRT-03	RO-0010008-09.2020.5.03.0137	Uber
TRT-03	RO-0010015-31.2018.5.03.0182	Uber
TRT-03	RO-0010035-42.2020.5.03.0185	Uber
TRT-03	RO-0010057-21.2020.5.03.0179	99
TRT-03	RO-0010075-53.2019.5.03.0025	Uber
TRT-03	RO-0010079-39.2019.5.03.0139	99
TRT-03	RO-0010082-14.2020.5.03.0024	99
TRT-03	RO-0010089-17.2020.5.03.0182	99
TRT-03	RO-0010092-92.2019.5.03.0024	99
TRT-03	RO-0010106-76.2019.5.03.0024	Ifood
TRT-03	RO-0010107-78.2020.5.03.0007	Uber
TRT-03	RO-0010109-18.2020.5.03.0114	99
TRT-03	RO-0010110-87.2020.5.03.0183	Uber
TRT-03	RO-0010114-43.2020.5.03.0016	Uber
TRT-03	RO-0010116-09.2020.5.03.0179	Uber
TRT-03	RO-0010116-92.2020.5.03.0022	99
TRT-03	RO-0010138-86.2020.5.03.0011	Ifood
TRT-03	RO-0010139-40.2020.5.03.0183	99
TRT-03	RO-0010141-26.2020.5.03.0016	99
TRT-03	RO-0010143-29.2020.5.03.0005	99
TRT-03	RO-0010146-44.2020.5.03.0179	99
TRT-03	RO-0010148-94.2020.5.03.0023	99
TRT-03	RO-0010150-13.2020.5.03.0137	99
TRT-03	RO-0010150-63.2020.5.03.0185	99
TRT-03	RO-0010154-41.2020.5.03.0140	99
TRT-03	RO-0010158-81.2020.5.03.0139	99
TRT-03	RO-0010159-65.2019.5.03.0183	Uber
TRT-03	RO-0010163-66.2020.5.03.0022	99
TRT-03	RO-0010165-98.2021.5.03.0184	Loggi
TRT-03	RO-0010169-73.2020.5.03.0022	99
TRT-03	RO-0010171-61.2020.5.03.0113	Uber
TRT-03	RO-0010182-93.2020.5.03.0112	Uber
TRT-03	RO-0010222-03.2020.5.03.0136	Uber
TRT-03	RO-0010224-48.2020.5.03.0014	99
TRT-03	RO-0010230-85.2020.5.03.0004	99
TRT-03	RO-0010233-94.2020.5.03.0180	Uber
TRT-03	RO-0010239-44.2020.5.03.0005	Loggi
TRT-03	RO-0010245-12.2020.5.03.0018	99

TRT-03	RO-0010252-22.2020.5.03.0012	Loggi
TRT-03	RO-0010254-58.2020.5.03.0184	Uber
TRT-03	RO-0010257-33.2018.5.03.0006	Ifood
TRT-03	RO-0010257-47.2020.5.03.0011	Uber
TRT-03	RO-0010258-59.2020.5.03.0002	Uber
TRT-03	RO-0010258-92.2020.5.03.0185	Uber
TRT-03	RO-0010293-55.2020.5.03.0184	Uber
TRT-03	RO-0010293-89.2020.5.03.0011	99
TRT-03	RO-0010295-69.2020.5.03.0137	Uber
TRT-03	RO-0010300-85.2020.5.03.0139	99
TRT-03	RO-0010313-74.2020.5.03.0013	99
TRT-03	RO-0010329-25.2020.5.03.0014	Uber
TRT-03	RO-0010330-28.2020.5.03.0105	Uber
TRT-03	RO-0010331-17.2020.5.03.0136	Uber
TRT-03	RO-0010336-83.2020.5.03.0186	Ifood
TRT-03	RO-0010339-41.2021.5.03.0012	Loggi
TRT-03	RO-0010340-72.2020.5.03.0105	99
TRT-03	RO-0010342-90.2020.5.03.0186	99
TRT-03	RO-0010344-10.2020.5.03.0138	Uber
TRT-03	RO-0010347-28.2020.5.03.0020	99
TRT-03	RO-0010352-95.2020.5.03.0005	99
TRT-03	RO-0010354-10.2020.5.03.0185	Uber
TRT-03	RO-0010363-15.2020.5.03.0106	Rappi
TRT-03	RO-0010364-37.2019.5.03.0008	99
TRT-03	RO-0010366-62.2020.5.03.0140	99
TRT-03	RO-0010371-68.2020.5.03.0113	Uber
TRT-03	RO-0010371-92.2020.5.03.0105	99
TRT-03	RO-0010375-11.2020.5.03.0015	99
TRT-03	RO-0010379-21.2020.5.03.0024	Uber
TRT-03	RO-0010379-51.2020.5.03.0014	Uber
TRT-03	RO-0010381-34.2020.5.03.0139	99
TRT-03	RO-0010388-77.2020.5.03.0025	99
TRT-03	RO-0010389-95.2020.5.03.0014	Uber
TRT-03	RO-0010390-50.2020.5.03.0024	99
TRT-03	RO-0010390-65.2020.5.03.0019	Uber
TRT-03	RO-0010396-12.2020.5.03.0136	Uber
TRT-03	RO-0010402-15.2020.5.03.0105	Uber
TRT-03	RO-0010404-46.2020.5.03.0020	99
TRT-03	RO-0010415-39.2019.5.03.0108	Ifood

TRT-03	RO-0010423-83.2020.5.03.0139	99
TRT-03	RO-0010424-65.2020.5.03.0140	Uber
TRT-03	RO-0010425-27.2020.5.03.0180	99
TRT-03	RO-0010426-91.2020.5.03.0186	Uber
TRT-03	RO-0010427-16.2020.5.03.0012	Ifood
TRT-03	RO-0010428-98.2020.5.03.0012	Uber
TRT-03	RO-0010429-71.2020.5.03.0113	Uber
TRT-03	RO-0010432-02.2020.5.03.0024	Uber
TRT-03	RO-0010434-24.2019.5.03.0018	99
TRT-03	RO-0010436-72.2020.5.03.0110	99
TRT-03	RO-0010440-87.2020.5.03.0182	99
TRT-03	RO-0010441-73.2020.5.03.0020	99
TRT-03	RO-0010441-82.2020.5.03.0114	99
TRT-03	RO-0010442-79.2020.5.03.0013	Uber
TRT-03	RO-0010447-45.2019.5.03.0140	Uber
TRT-03	RO-0010451-32.2020.5.03.0113	Uber
TRT-03	RO-0010454-74.2020.5.03.0181	99
TRT-03	RO-0010456-90.2020.5.03.0004	Loggi
TRT-03	RO-0010458-24.2020.5.03.0016	Uber
TRT-03	RO-0010458-67.2019.5.03.0110	Uber
TRT-03	RO-0010458-94.2019.5.03.0004	Uber
TRT-03	RO-0010462-64.2020.5.03.0112	Uber
TRT-03	RO-0010462-73.2020.5.03.0109	Uber
TRT-03	RO-0010463-65.2020.5.03.0139	Uber
TRT-03	RO-0010464-49.2020.5.03.0107	Uber
TRT-03	RO-0010465-40.2020.5.03.0105	Uber
TRT-03	RO-0010467-07.2019.5.03.0182	Uber
TRT-03	RO-0010467-86.2020.5.03.0112	99
TRT-03	RO-0010468-07.2020.5.03.0004	Uber
TRT-03	RO-0010468-65.2020.5.03.0114	Uber
TRT-03	RO-0010468-95.2020.5.03.0007	Rappi
TRT-03	RO-0010470-41.2020.5.03.0112	Uber
TRT-03	RO-0010471-20.2020.5.03.0114	Uber
TRT-03	RO-0010473-83.2020.5.03.0180	Uber
TRT-03	RO-0010474-06.2020.5.03.0136	Uber
TRT-03	RO-0010479-49.2019.5.03.0108	Uber
TRT-03	RO-0010485-26.2020.5.03.0139	99
TRT-03	RO-0010491-53.2020.5.03.0003	99
TRT-03	RO-0010496-52.2020.5.03.0140	Uber

TRT-03	RO-0010497-04.2018.5.03.0109	Uber
TRT-03	RO-0010501-48.2020.5.03.0181	99
TRT-03	RO-0010501-55.2020.5.03.0114	Uber
TRT-03	RO-0010505-17.2019.5.03.0021	99
TRT-03	RO-0010506-04.2020.5.03.0009	Uber
TRT-03	RO-0010511-52.2017.5.03.0002	Uber
TRT-03	RO-0010517-27.2020.5.03.0108	Uber
TRT-03	RO-0010518-84.2020.5.03.0181	99
TRT-03	RO-0010519-06.2020.5.03.0008	99
TRT-03	RO-0010522-46.2020.5.03.0109	99
TRT-03	RO-0010524-29.2020.5.03.0137	99
TRT-03	RO-0010527-78.2020.5.03.0138	99
TRT-03	RO-0010528-37.2020.5.03.0179	UBER
TRT-03	RO-0010528-81.2019.5.03.0014	Uber
TRT-03	RO-0010531-58.2019.5.03.0136	99
TRT-03	RO-0010535-14.2020.5.03.0184	99
TRT-03	RO-0010538-73.2020.5.03.0020	99
TRT-03	RO-0010539-67.2020.5.03.0017	99
TRT-03	RO-0010543-43.2020.5.03.0005	99
TRT-03	RO-0010544-10.2020.5.03.0108	Uber
TRT-03	RO-0010545-08.2020.5.03.0136	Uber
TRT-03	RO-0010548-68.2020.5.03.0004	99
TRT-03	RO-0010549-93.2020.5.03.0023	Uber
TRT-03	RO-0010550-83.2020.5.03.0183	99
TRT-03	RO-0010551-65.2020.5.03.0184	99
TRT-03	RO-0010553-63.2020.5.03.0013	99
TRT-03	RO-0010555-43.2020.5.03.0139	99
TRT-03	RO-0010555-54.2019.5.03.0179	Uber
TRT-03	RO-0010556-28.2020.5.03.0139	Uber
TRT-03	RO-0010557-85.2020.5.03.0018	99
TRT-03	RO-0010559-36.2020.5.03.0186	99
TRT-03	RO-0010569-11.2020.5.03.0112	99
TRT-03	RO-0010574-08.2020.5.03.0185	99
TRT-03	RO-0010574-57.2020.5.03.0007	99
TRT-03	RO-0010575-09.2020.5.03.0018	99
TRT-03	RO-0010575-51.2020.5.03.0004	Loggi
TRT-03	RO-0010578-06.2020.5.03.0004	Uber
TRT-03	RO-0010578-60.2020.5.03.0180	Uber
TRT-03	RO-0010578-79.2020.5.03.0109	99

TRT-03	RO-0010579-76.2020.5.03.0008	Uber
TRT-03	RO-0010581-19.2020.5.03.0114	99
TRT-03	RO-0010583-13.2020.5.03.0009	99
TRT-03	RO-0010585-81.2020.5.03.0138	Loggi
TRT-03	RO-0010586-27.2017.5.03.0185	Uber
TRT-03	RO-0010594-36.2020.5.03.0011	99
TRT-03	RO-0010594-40.2020.5.03.0042	99
TRT-03	RO-0010595-21.2020.5.03.0011	99
TRT-03	RO-0010598-58.2020.5.03.0113	Uber
TRT-03	RO-0010598-79.2020.5.03.0106	99
TRT-03	RO-0010599-25.2020.5.03.0022	Uber
TRT-03	RO-0010602-16.2020.5.03.0010	Uber
TRT-03	RO-0010602-98.2020.5.03.0112	Uber
TRT-03	RO-0010606-63.2020.5.03.0136	Uber
TRT-03	RO-0010606-74.2020.5.03.0003	99
TRT-03	RO-0010607-14.2020.5.03.0018	99
TRT-03	RO-0010608-38.2020.5.03.0005	99
TRT-03	RO-0010608-83.2020.5.03.0184	Uber
TRT-03	RO-0010612-69.2020.5.03.0007	99
TRT-03	RO-0010614-59.2017.5.03.0002	Uber
TRT-03	RO-0010617-42.2020.5.03.0185	Uber
TRT-03	RO-0010618-64.2020.5.03.0108	99
TRT-03	RO-0010620-43.2020.5.03.0008	99
TRT-03	RO-0010621-88.2020.5.03.0182	Uber
TRT-03	RO-0010623-61.2020.5.03.0181	99
TRT-03	RO-0010623-86.2020.5.03.0011	99
TRT-03	RO-0010624-76.2017.5.03.0108	Uber
TRT-03	RO-0010627-26.2020.5.03.0108	99
TRT-03	RO-0010630-63.2020.5.03.0016	99
TRT-03	RO-0010639-38.2019.5.03.0023	99
TRT-03	RO-0010641-31.2020.5.03.0004	Uber
TRT-03	RO-0010643-77.2020.5.03.0011	Uber
TRT-03	RO-0010644-86.2020.5.03.0003	99
TRT-03	RO-0010645-16.2020.5.03.0183	99
TRT-03	RO-0010645-35.2020.5.03.0015	99
TRT-03	RO-0010652-48.2020.5.03.0105	99
TRT-03	RO-0010659-96.2017.5.03.0185	Uber
TRT-03	RO-0010662-84.2020.5.03.0140	99
TRT-03	RO-0010666-92.2020.5.03.0182	Uber

TRT-03	RO-0010667-93.2020.5.03.0112	99
TRT-03	RO-0010668-42.2019.5.03.0006	99
TRT-03	RO-0010673-28.2019.5.03.0018	Uber
TRT-03	RO-0010684-17.2020.5.03.0020	99
TRT-03	RO-0010684-71.2020.5.03.0002	99
TRT-03	RO-0010685-02.2020.5.03.0020	99
TRT-03	RO-0010685-36.2020.5.03.0138	Uber
TRT-03	RO-0010685-56.2020.5.03.0002	99
TRT-03	RO-0010689-29.2020.5.03.0185	Uber
TRT-03	RO-0010694-03.2020.5.03.0007	Loggi
TRT-03	RO-0010694-60.2020.5.03.0182	Loggi
TRT-03	RO-0010694-76.2020.5.03.0015	Loggi
TRT-03	RO-0010696-49.2020.5.03.0111	99
TRT-03	RO-0010698-19.2020.5.03.0111	Loggi
TRT-03	RO-0010700-95.2020.5.03.0011	99
TRT-03	RO-0010703-11.2019.5.03.0003	99
TRT-03	RO-0010705-95.2020.5.03.0180	99
TRT-03	RO-0010708-93.2020.5.03.0004	99
TRT-03	RO-0010709-15.2020.5.03.0025	Uber
TRT-03	RO-0010711-54.2020.5.03.0002	99
TRT-03	RO-0010713-94.2020.5.03.0108	Uber
TRT-03	RO-0010716-33.2018.5.03.0136	Uber
TRT-03	RO-0010719-70.2020.5.03.0183	99
TRT-03	RO-0010724-17.2020.5.03.0111	Uber
TRT-03	RO-0010728-33.2020.5.03.0021	99
TRT-03	RO-0010729-15.2020.5.03.0022	Uber
TRT-03	RO-0010732-70.2020.5.03.0021	Loggi
TRT-03	RO-0010733-12.2020.5.03.0003	99
TRT-03	RO-0010735-18.2020.5.03.0185	Uber
TRT-03	RO-0010744-24.2020.5.03.0138	99
TRT-03	RO-0010744-75.2020.5.03.0024	99
TRT-03	RO-0010745-97.2020.5.03.0044	99
TRT-03	RO-0010747-82.2020.5.03.0136	Uber
TRT-03	RO-0010749-02.2020.5.03.0185	99
TRT-03	RO-0010749-17.2020.5.03.0180	Uber
TRT-03	RO-0010753-85.2020.5.03.0105	Loggi
TRT-03	RO-0010753-85.2020.5.03.0105	Loggi
TRT-03	RO-0010755-37.2020.5.03.0111	99
TRT-03	RO-0010759-80.2020.5.03.0012	Uber

TRT-03	RO-0010761-96.2019.5.03.0008	Ifood
TRT-03	RO-0010762-95.2020.5.03.0186	99
TRT-03	RO-0010763-29.2020.5.03.0009	Uber
TRT-03	RO-0010766-72.2020.5.03.0012	Uber
TRT-03	RO-0010771-28.2018.5.03.0186	Uber
TRT-03	RO-0010774-87.2017.5.03.0001	Uber
TRT-03	RO-0010777-25.2020.5.03.0005	99
TRT-03	RO-0010789-32.2017.5.03.0106	Uber
TRT-03	RO-0010790-58.2019.5.03.0005	99
TRT-03	RO-0010795-02.2017.5.03.0183	Uber
TRT-03	RO-0010806-62.2017.5.03.0011	Uber
TRT-03	RO-0010812-73.2019.5.03.0181	Uber
TRT-03	RO-0010817-04.2019.5.03.0179	Uber
TRT-03	RO-0010820-56.2019.5.03.0179	Uber
TRT-03	RO-0010829-15.2017.5.03.0138	Uber
TRT-03	RO-0010831-25.2019.5.03.0005	Uber
TRT-03	RO-0010834-44.2019.5.03.0113	Uber
TRT-03	RO-0010834-65.2019.5.03.0009	Uber
TRT-03	RO-0010843-82.2019.5.03.0023	Uber
TRT-03	RO-0010864-75.2019.5.03.0179	99
TRT-03	RO-0010878-81.2019.5.03.0107	99
TRT-03	RO-0010887-90.2017.5.03.0017	Uber
TRT-03	RO-0010896-05.2019.5.03.0010	99
TRT-03	RO-0010898-75.2019.5.03.0009	Loggi
TRT-03	RO-0010903-89.2018.5.03.0023	99
TRT-03	RO-0010905-30.2019.5.03.0183	Uber
TRT-03	RO-0010905-85.2019.5.03.0003	99
TRT-03	RO-0010906-28.2019.5.03.0114	Uber
TRT-03	RO-0010910-17.2018.5.03.0012	Uber
TRT-03	RO-0010911-89.2019.5.03.0004	Uber
TRT-03	RO-0010923-76.2019.5.03.0013	Uber
TRT-03	RO-0010948-07.2019.5.03.0105	99
TRT-03	RO-0010969-43.2019.5.03.0182	99
TRT-03	RO-0010979-09.2019.5.03.0111	99
TRT-03	RO-0010980-09.2019.5.03.0009	Uber
TRT-03	RO-0010994-05.2019.5.03.0005	99
TRT-03	RO-0011007-95.2018.5.03.0180	Uber
TRT-03	RO-0011031-17.2019.5.03.0010	Uber
TRT-03	RO-0011043-34.2019.5.03.0009	99

TRT-03	RO-0011049-16.2019.5.03.0179	99
TRT-03	RO-0011057-19.2019.5.03.0138	99
TRT-03	RO-0011075-63.2019.5.03.0001	Uber
TRT-03	RO-0011098-61.2019.5.03.0113	Uber
TRT-03	RO-0011127-39.2019.5.03.0137	Uber
TRT-03	RO-0011295-81.2017.5.03.0114	Uber
TRT-03	RO-0011421-33.2017.5.03.0179	Uber
TRT-03	RO-0011484-83.2017.5.03.0106	Uber
TRT-03	RO-1000664-18.2018.5.02.0320	Uber
TRT-03	RO-1001100-71.2019.5.02.0051	Rappi
TRT-03	RO-1001344-04.2019.5.02.0373	Ifood
TRT-04	RO-0020509-03.2020.5.04.0102	Uber
TRT-04	RO-0020577-23.2020.5.04.0014	Uber
TRT-05	RO-0000495-11.2019.5.05.0003	Ifood
TRT-06	RO-0000422-95.2018.5.06.0019	Ifood
TRT-06	RO-0000487-47.2018.5.06.0001	Ifood
TRT-06	RO-0000507-17.2018.5.06.0008	Ifood
TRT-06	RO-0000592-24.2019.5.06.0022	Ifood
TRT-06	RO-0000597-89.2018.5.06.0019	Ifood
TRT-06	RO-0000621-74.2018.5.06.0001	Ifood
TRT-06	RO-0000959-90.2019.5.06.0008	Ifood
TRT-06	RO-0000997-54.2018.5.06.0003	Ifood
TRT-07	RO-0000849-82.2019.5.07.0002	Uber
TRT-08	RO-0000588-39.2019.5.08.0019	Ifood
TRT-08	RO-0000817-20.2019.5.08.0012	Ifood
TRT-08	RO-0000906-67.2019.5.08.0004	Ifood
TRT-08	RO-0000917-60.2019.5.08.0016	Ifood
TRT-08	RO-0001019-82.2019.5.08.0016	Ifood
TRT-09	RO-0000292-69.2019.5.09.0122	Uber
TRT-09	RO-0000383-67.2020.5.09.0303	99
TRT-09	RO-0000590-75.2020.5.09.0009	99
TRT-09	RO-0000594-74.2018.5.09.0012	Ifood
TRT-09	RO-0000646-02.2020.5.09.0303	99
TRT-09	RO-0000650-19.2018.5.09.0009	Ifood
TRT-09	RO-0000672-97.2020.5.09.0303	99
TRT-09	RO-0000737-03.2018.5.09.0129	Ifood
TRT-09	RO-0000741-14.2020.5.09.0018	Uber
TRT-09	RO-0000966-82.2020.5.09.0002	Uber
TRT-09	RO-0000977-57.2019.5.09.0872	Ifood

TRT-09	RO-0000986-98.2018.5.09.0663	Ifood
TRT-09	RO-0001339-30.2018.5.09.0020	99
TRT-09	RO-0001903-61.2017.5.09.0014	Ifood
TRT-10	RO-0000442-49.2021.5.10.0802	Uber
TRT-10	RO-0000522-60.2018.5.10.0012	Ifood
TRT-10	RO-0001135-86.2018.5.10.0010	Ifood
TRT-10	RO-0001302-84.2020.5.10.0802	Uber
TRT-10	RO-0001366-94.2020.5.10.0802	Uber
TRT-10	RO-0001374-71.2020.5.10.0802	Uber
TRT-10	RO-0000816-34.2017.5.10.0017	Ifood
TRT-10	RO-0001108-67.2018.5.10.0022	Ifood
TRT-10	RO-0001155-22.2019.5.10.0017	Ifood
TRT-10	RO-0001498-31.2017.5.10.0003	Ifood
TRT-11	RO-0000416-06.2020.5.11.0011	Uber
TRT-11	RO-0000679-59.2020.5.11.0004	Uber
TRT-12	RO-0000626-09.2020.5.12.0018	99
TRT-12	RO-0000693-77.2020.5.12.0016	99
TRT-12	RO-0000939-52.2020.5.12.0023	Uber
TRT-12	RO-0000975-79.2020.5.12.0028	99
TRT-12	RO-0001288-76.2020.5.12.0016	Uber
TRT-12	RO-0000487-58.2020.5.12.0050	Uber
TRT-13	RO-0000149-35.2020.5.13.0025	Uber
TRT-13	RO-0000699-64.2019.5.13.0025	Uber
TRT-14	RO-1000997-74.2018.5.02.0059	Uber
TRT-15	RO-0010776-05.2019.5.15.0114	Ifood
TRT-15	RO-0010888-23.2019.5.15.0130	Ifood
TRT-15	RO-0010941-96.2019.5.15.0067	Ifood
TRT-15	RO-0010947-93.2017.5.15.0093	Uber
TRT-15	RO-0010974-76.2018.5.15.0114	Ifood
TRT-15	RO-0011011-72.2019.5.15.0113	Ifood
TRT-15	RO-0011046-92.2019.5.15.0093	Ifood
TRT-15	RO-0011085-89.2019.5.15.0093	Ifood
TRT-15	RO-0011114-23.2019.5.15.0067	Ifood
TRT-15	RO-0011129-25.2019.5.15.0153	Ifood
TRT-15	RO-0011199-09.2019.5.15.0067	Ifood
TRT-15	RO-0011305-87.2019.5.15.0093	Ifood
TRT-15	RO-0011380-29.2019.5.15.0093	Ifood
TRT-15	RO-0011388-26.2018.5.15.0130	Ifood
TRT-15	RO-0011414-81.2020.5.15.0153	Ifood

TRT-15	RO-0011453-72.2018.5.15.0113	Ifood
TRT-15	RO-0011460-61.2018.5.15.0114	Ifood
TRT-15	RO-0011484-21.2019.5.15.0093	Ifood
TRT-15	RO-0011691-40.2018.5.15.0130	Ifood
TRT-15	RO-0011710-15.2019.5.15.0032	Uber
TRT-17	RO-0000659-16.2019.5.17.0011	Ifood
TRT-17	RO-0001330-57.2019.5.17.0005	Ifood
TRT-17	RO-0001481-26.2019.5.17.0004	99
TRT-17	RO-0000499-09.2019.5.17.0005	Ifood
TRT-18	RO-0010245-43.2020.5.18.0002	Ifood
TRT-18	RO-0010744-27.2020.5.18.0002	Uber
TRT-18	RO-0010762-02.2020.5.18.0082	99
TRT-18	RO-0010796-20.2020.5.18.0003	Uber
TRT-18	RO-0011233-05.2018.5.18.0012	Ifood
TRT-18	RO-0011239-96.2019.5.18.0005	Uber
TRT-18	RO-0011290-29.2018.5.18.0010	Ifood
TRT-18	RO-0011579-13.2019.5.18.0014	Ifood
TRT-18	RO-0011740-41.2019.5.18.0008	Ifood
TRT-19	RO-0000168-24.2020.5.19.0009	Ifood
TRT-19	RO-0000790-52.2019.5.19.0005	Ifood
TRT-19	RO-0000826-06.2019.5.19.0002	Ifood
TRT-19	RO-0000830-28.2019.5.19.0007	Ifood
TRT-19	RO-0000830-43.2019.5.19.0002	Ifood
TRT-19	RO-0000840-78.2019.5.19.0005	Ifood
TRT-19	RO-0000847-76.2019.5.19.0003	Ifood
TRT-20	RO-0010159-62.2020.5.03.0011	Uber
TRT-21	RO-0000771-92.2019.5.21.0004	Ifood
TRT-21	RO-0000966-65.2019.5.21.0008	Ifood
TRT-21	RO-0000814-43.2018.5.21.0043	Uber
TST	AIRR-0010575-88.2019.5.03.0003	Uber
TST	AIRR-0011199-47.2017.5.03.0185	Uber
TST	AIRR-1001821-40.2019.5.02.0401	Uber
TST	RR-0010555-54.2019.5.03.0179	Uber
TST	RR-1000123-89.2017.5.02.0038	Uber

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

No Quadro 2 estão dispostas as propostas legislativas sobre o trabalho por plataformas digitais levantadas e analisadas com base no levantamento das propostas legislativas nas bases de dados dos portais da Câmara dos Deputados e no Senado Federal brasileiros. Identificamos e selecionamos entre 2019 e julho de 2021 trinta e oito projetos de lei em tramitação que se relacionam a condições de trabalho de trabalhadores em plataformas digitais (motoristas, motoboys e trabalhadores de plataformas em geral), das quais trinta e dois estão em trâmite na Câmara dos Deputados e seis deles no Senado Federal.

QUADRO 2 - LEVANTAMENTO DE PROPOSTAS LEGISLATIVAS SOBRE TRABALHO POR PLATAFORMAS

Número	Casa	Ano	Autor	Partido	Estado	Destinatários	Modelo jurídico
5069	Câmara	2019	Gervásio Maia	PSB	PB	Motoristas por aplicativo	CLT - Transporte. Motoristas
6015 Apendado ao PL 5069, de 2019	Câmara	2019	Mario Heringer	PDT	MG	Trabalhadores por plataforma digital	CLT - Plataforma. Para jornada superior a 10 horas semanais
6423	Câmara	2019	Rui Falcão	PT	SP	Motoristas e entregadores por aplicativo	CLT. Emprego (requisitos presentes) ou MEI
3554	Câmara	2020	Rubens Otoni	PT	GO	Trabalhadores por aplicativo	Trabalhador habitual
3577	Câmara	2020	Marcio Jerry	PCdoB	MA	Entregadores por aplicativos	CLT puro
3498	Câmara	2019	Alineu Cortes	PL	RJ	Motoristas e motociclistas por aplicativo	Não define contrato.
1355	Câmara	2019	Célio Studart	PV	CE	Motoristas por aplicativo	Não define contrato.
2255	Câmara	2019	Pedro Augusto Bezerra	PTB	CE	Motoristas por aplicativo	Não define contrato.
2884	Câmara	2019	Celso Russomanno	PRB	SP	Trabalhadores individuais por plataforma	Não define contrato.
4985	Senado	2019	Jorge Kajuru	PATRIOTA	GO	Trabalhadores intermitentes (não limita aos por plataforma)	Intermitente (CLT)
6110	Câmara	2019	Luizão Goulart	REPUBLIC	PR	Motoristas de aplicativos	Não define contrato.
5795	Câmara	2019	Eduardo Da Fonte	PP	PE	PJ que opera plataformas digitais de intermediação	Não define contrato.
5756	Câmara	2019	Alexandre Padilha	PT	SP	Motoristas de empresas privadas e entregadores por aplicativo	Não define contrato.
5622	Câmara	2019	Pastor Sargento Isidório	AVANTE	BA	Motoristas de aplicativo	CLT
328	Câmara	2020	Luis Miranda	DEM	DF	Motoristas e clientes de plataformas digitais	Não define contrato
58	Câmara	2020	Alexandre Frota	PSDB	SP	Motoristas por aplicativo	Não define contrato.
430	Câmara	2020	Alexandre Frota	PSDB	SP	Motoristas por aplicativo	Não define contrato.
PLP 180	Câmara	2020	Reginaldo Lopes e outros	PT	MG	Trabalhadores e trabalhadoras de empresas de aplicativos	MEI
4111	Câmara	2020	Sergio Vidigal	PDT	ES	Motoristas e entregadores por aplicativo	Não define contrato.
3570	Senado	2020	Jacques Wagner	PT	BA	Trabalhadores de aplicativos de transporte individual privado ou entrega de mercadorias	Contribuinte individual ou MEI.
391	Senado	2020	Fabiano Contarato	REDE	ES	Entregadores por aplicativos	Não define contrato.
4112	Câmara	2020	Sérgio Vidigal	PDT	ES	Motoristas e entregadores por aplicativo	Não define contrato.
3599	Câmara	2020	Eduardo Bismarck	PDT	CE	Entregadores por aplicativos	Contribuinte individual ou MEI.
3538	Câmara	2020	Rubens Otoni E Outros	PT	GO	"Trabalhadores por aplicativo"	DEFINE TRABALHADOR HABITUAL (40 horas mensais)
3572	Câmara	2020	Alencar Santana Braga E Rogério Correia	PT	SP; MT	Entregadores	Não define contrato.

3515	Câmara	2020	Rubens Otoni	PT	GO	Trabalhadores por aplicativo virtual para atividades de entrega e transporte	Não define contrato.
4172	Câmara	2020	Henrique Fontana E Outros	PT	RS	Prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas.	CLT, se ocorrerem as situações listadas no §1º que comprovem a subordinação
3797	Câmara	2020	Júlio Delgado	PSB	MG	Prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas.	Autônomos
3748	Câmara	2020	Tabata Amaral	PDT	SP	Trabalhadores em geral	Estatuto, com direitos mínimos. Sem relação de emprego
3570	Senado	2020	Jaques Wagner	PT	BA	Motoristas e entregadores por aplicativo	Código civil.
PL 3954/2020	Câmara	2020	Renildo Calheiro	PCdoB	PR	Entregadores	Não definido
732	Câmara	2021	Helio Lopes	PSL	RJ	Motoristas por aplicativo	Não define contrato.
1603	Senado	2021	Rose De Freitas	MDB	ES	Trabalhadores de aplicativos de transporte individual privado ou entrega de mercadorias	Trabalho intermitente (CLT)
358	Câmara	2021	Allineu Cortes	PL	RJ	Ciclistas e motociclistas por aplicativos	Não define o contrato
1976	Câmara	2021	Nivaldo Albuquerque	PTB	AL	Motoristas de Aplicativo	Trabalho intermitente (CLT)
2061	Câmara	2021	Vicentinho	PT	SP	Motoristas de Aplicativo	Autônomos (CLT)
974	Senado	2021	Randolfe Rodrigues	REDE	AP	Motoristas de Aplicativo	CLT e outras legislações que versem sobre. Não define contrato.
PL 2355/2021	Câmara	2021	Gleisi Hoffmann	PT	PR	Entregadores	Não definido

Fonte: Elaboração CDT/UFPR (2021).

SOBRE OS AUTORES

Sidnei Machado

Professor Associado de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Colaborador do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPR. Possui pós-doutorado na Université Paris Nanterre (França). Coordenador da Clínica Direito do Trabalho (CDT/UFPR). É membro pesquisador de Núcleo de Pesquisa Constitucionalismo e Democracia. Tem experiência nas áreas de Direito do Trabalho, Direito Constitucional, Direito da Seguridade Social e Sociologia do Trabalho, em pesquisas sobre a construção da noção de subordinação, meio ambiente de trabalho, liberdade de sindical, regulação do trabalho precário, direito do trabalho, democracia e direitos humanos. Os projetos de pesquisa atuais se concentram em temas sobre plataforma digitais de trabalho e nas reconfigurações jurídicas do trabalho nas reformas trabalhistas.

Alexandre Pilan Zanoni

Graduado em Ciências Sociais, mestre e doutorando em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Em 2021, recebeu o prêmio Mundos do Trabalho em Perspectiva Multidisciplinar, conferido pela Associação Brasileira de Estudos de Trabalho (ABET). A obra premiada se valeu de relatos de vida de trabalhadores e de enfoque etnográfico para captar nuances da vida e do trabalho nas tecnologias da informação. Além do interesse pelo estudo das reconfigurações do mundo do trabalho e dos impactos das tecnologias da informação, debruça-se sobre o fenômeno do trabalho controlado por plataformas digitais. É pesquisador membro do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS/UFPR) e da Clínica Direito do Trabalho (CDT/UFPR). Participou de projeto de pesquisa sobre teletrabalho no contexto da pandemia da Covid-19, no Brasil.

Maria Aparecida Bridi

Possui graduação em Ciências Sociais, mestrado e doutorado em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Coordenadora do Grupo Trabalho e Sociedade (GETS/UFPR). Professora Associada do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPR. Foi vice-presidente da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET) no período 2020-2021. Atuou nesta sociedade científica como primeira Tesoureira no biênio 2012-2013; primeira secretária no biênio 2016-2017. Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Sociologia (UFPR) nos dois períodos (2017-2018 e 2019-2020). Foi membro do Conselho Fiscal da Sociedade Brasileira de Sociologia (2017-2019) e representante do Brasil na Associação Latino Americana de Estudos do Trabalho (ALAST) (2017-2019). É coeditora da Revista da ABET desde 2015. Em 2021 realizou estagio de Pós-doutoramento na Universidade Federal da Paraíba e no período de setembro de 2021 a fevereiro de 2022 atuou como professora visitante no Colégio do México (COLMEX) na Cidade do México, apoiada pelo CAPES-Print. É membro da coordenação da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR). Tem experiência na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: Sociologia do Trabalho, trabalho digital/informacional, relações de trabalho, configurações do trabalho em diferentes setores econômicos, terceirização, trabalho e desigualdade, trabalho e multinacionais, sindicalismo, indústria automobilística, trabalho digital, tecnologias da informação, teletrabalho, reforma trabalhista, ação coletiva, construção do conhecimento em Sociologia na educação básica.

Ludmila Costhek Abílio

Pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) e Professora colaboradora do Programa de Pós-graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Universidade de Campinas. É doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), com pesquisa sobre trajetórias de vida e o trabalho de revendedoras de cosméticos e sua centralidade para a acumulação de uma empresa. Possui graduação em Ciências Sociais e mestrado em Sociologia pela Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. Desde 2017 atua principalmente com a consolidação do tema da Uberização do trabalho no Brasil, definindo-a como uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho. Investiga relações entre exploração do trabalho, financeirização e acumulação capitalista; estudos do desenvolvimento: exploração do trabalho e acumulação capitalista na periferia; relações entre trabalho e consumo no capitalismo contemporâneo. Fez seu primeiro Pós-doutorado (FEA-USP) sobre a chamada nova classe média brasileira, tratando da relação entre exploração do trabalho e acumulação capitalista na última década, com estudo empírico sobre o trabalho dos motofretistas na cidade de São Paulo. Acompanha as trajetórias de motoboys e as transformações nas suas condições de trabalho há mais de dez anos. Participa de diferentes pesquisas voltadas para a uberização e o trabalho subordinado por meio de plataformas digitais, investigando condições de trabalho, saúde e as experiências dos trabalhadores e trabalhadoras.

Marcelo Prado Ferrari Manzano

Economista, mestre em Economia Social e do Trabalho e doutor em Desenvolvimento Econômico, ambos pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Foi consultor do PNUD e da OIT. Em 2017, recebeu bolsa de pós-doutorado concedida pelo German Academic Exchange Service (DAAD) para desenvolver pesquisa sobre redução da desigualdade social no Brasil, por meio de convênio entre a International Center for Development and Decent Work (ICDD) e o Instituto de Economia da Unicamp (IE/Unicamp), onde desde de 2011 atua como professor colaborador. Desde 2019 é professor colaborador do programa de pós-graduação da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (FLACSO/Brasil). Recentemente tem se dedicado ao tema da digitalização do trabalho. Como pesquisador, ao longo de sua trajetória atuou com os seguintes temas: desenvolvimento econômico; economia brasileira; mercado de trabalho; digitalização do trabalho; informalidade; desigualdade e políticas públicas. Na gestão pública, atuou nas áreas de saúde, formação profissional, microcrédito e promoção de trabalho e renda.

André Eduardo Becker Krein

Doutorando em Sociologia pela Universidade de Coimbra, mestre em Ciência Política pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e graduado em Ciências Sociais pela mesma instituição. Pesquisador, trabalhou na construção de bases de dados no *Mapa da educação profissional e tecnológica no Brasil*, realizada pelo Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE) em parceria com o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp (CESIT).



IMPRESA
GRÁFICA
DA UFPR

Esta publicação foi impressa na Imprensa da
Universidade Federal do Paraná, em Piraquara,
no mês de março de 2022.

ESTE LIVRO É BASEADO EM UM RELATÓRIO DE PESQUISA REALIZADA NO BRASIL AO LONGO DO ANO 2021, CONDUZIDO POR PESQUISADORES DA CLÍNICA DIREITO DO TRABALHO, VINCULADO AOS PROGRAMAS DE POS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E SOCIOLOGIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR), COM COLABORAÇÃO DE PESQUISADORES DA UNIVERSIDADE DE CAMPINAS (UNICAMP).

O professor Sidnei Machado é coordenador e líder do projeto de pesquisa “Plataformas Digitais de Trabalho”. Os resultados da pesquisa representam uma contribuição aos estudos teóricos e metodológicos sobre o trabalho controlado por plataformas digitais. Trata-se de uma pesquisa sobre as plataformas digitais de trabalho no Brasil, mas com uma proposta metodológica própria, que explora o contexto e a realidade do trabalho em plataformas no Brasil do presente, com uma abordagem econômica sobre a economia digital em vários setores, sociológica em torno da composição de perfis e trajetórias ocupacionais desse trabalho e jurídica sobre a regulação e o direito do trabalho. Os resultados apontam para uma estimativa de cerca de 1,5 milhão de pessoas no mercado de trabalho das plataformas digitais no Brasil, número em acelerada expansão, facilitada pela pandemia da Covid-19, apresentando linhas de continuidades importantes e de relevantes novidades para o emprego e o trabalho, com impactos negativos num mercado de trabalho historicamente desestruturado. Este se relaciona fortemente com a informalidade, com as modalidades de trabalho autônomo e com determinadas práticas da jurisprudência. O estudo constatou uma ampla heterogeneidade de perfis socioeconômicos dos trabalhadores, em diferentes trajetórias ocupacionais e em interação com o trabalho autônomo por conta própria e no fomento dos valores do empreendedorismo, dissociando o trabalho de direitos. Foram observadas formas de controle em intensidades diferentes e grande assimetria de poder, com inovações relevantes na forma de gerenciamento algorítmico, havendo diferenças importantes que salientam a clivagem entre plataformas *web-based* e *location-based*, mas também pontos em comum que permitem pensar uma generalização do trabalho plataformizado. Quanto aos direitos, as empresas-plataforma atuam para contornar a legislação e a jurisprudência dos tribunais do trabalho e, paralelamente, buscam construir um marco regulatório ajustado ao seu modelo de negócios, configurando um padrão de acumulação econômica que se apoia nos ganhos advindos da arbitragem regulatória. Ao final, são feitas recomendações para pesquisas futuras e políticas públicas regulatórias.

ISBN: 978-65-84565-54-8

