



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

EDSON GERALDO NASCIMENTO DA PAZ

**O NOVO MODELO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA
ANÁLISE DO PERFIL DOS TRABALHADORES NOS SETORES DE SERVIÇOS DE
ENTREGAS E TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO BRASIL**

João Pessoa – PB

2023

EDSON GERALDO NASCIMENTO DA PAZ

**O NOVO MODELO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA
ANÁLISE DO PERFIL DOS TRABALHADORES NOS SETORES DE SERVIÇOS DE
ENTREGAS E TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de graduação em Ciências Econômicas, Campus I - João Pessoa, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Economia.

Orientadora: Rejane Gomes Carvalho

João Pessoa – PB

2023

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

P348n Paz, Edson Geraldo Nascimento da.

O novo modelo do trabalho nas plataformas digitais:
uma análise do perfil dos trabalhadores nos setores de
serviço de entregas e transporte de passageiros no
Brasil / Edson Geraldo Nascimento da Paz. - João
Pessoa, 2023.

51 f. : il.

Orientação: Rejane Gomes Carvalho.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Ciências Econômicas. 2. Trabalho. 3. Condições de
trabalho. 4. Informalidade do trabalho. 5. Precarização
do trabalho. 6. Trabalho em plataformas digitais. 7.
Uberização do trabalho. I. Carvalho, Rejane Gomes. II.
Título.

UFPB/CCSA

CDU 33

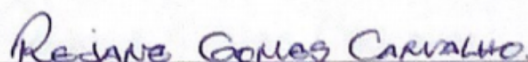
EDSON GERALDO NASCIMENTO DA PAZ

**O NOVO MODELO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA
ANÁLISE DO PERFIL DOS TRABALHADORES NOS SETORES DE SERVIÇOS
DE ENTREGAS E TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO BRASIL**

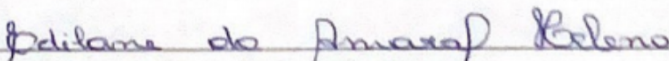
Monografia apresentada ao Curso de
Graduação em Ciências Econômicas, no Centro
de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade
Federal da Paraíba, como requisito para
obtenção de título de bacharel em Ciências
Econômicas.

Aprovado em: 17 de fevereiro de 2023.

BANCA EXAMINADORA



Profª. Dra. Rejane Gomes Carvalho
Orientadora



Profª. Dra. Edilane do Amaral Helene
Examinadora



Prof. Dr. Lucas Milanez de Lima Almeida
Examinador

Dedico este trabalho aos meus pais, Sr. Geraldo e Dona Maria, por serem pessoas incríveis e iluminadas em minha vida, agradeço por todo o esforço, dedicação e o apoio em cada momento de minha vida.

"Nenhuma nação educada e livre é pobre,
nenhuma nação carente de educação básica e
liberdade de iniciativa econômica escapa de uma
condição de pobreza.”

(Eduardo Giannetti da Fonseca)

RESUMO

As transformações tecnológicas proporcionaram, ao longo do tempo, mudanças estruturais no sistema capitalista, alterando a forma como a sociedade contemporânea acessa os mercados de bens e serviços. Mas, sobretudo, mudaram as relações sociais de produção e de trabalho de modo a aperfeiçoar o controle sobre os trabalhadores. As tecnologias da informação deram suporte ao surgimento das plataformas digitais como ambiente para um novo modelo de trabalho. Neste sentido, esta pesquisa tem como objetivo principal abordar o contexto do trabalho realizado por meio das plataformas digitais e analisar o perfil dos trabalhadores nos setores de serviços de entregas e de transporte de passageiros no Brasil. A literatura utiliza o termo “uberização” do trabalho para caracterizar a forma como os trabalhadores se relacionam com as plataformas digitais. Para compreender esse contexto, fez-se necessário considerar teoricamente os principais fatores que servem como determinantes do processo de flexibilização do trabalho e as novas modalidades de trabalho que se desenvolvem no âmbito da economia digital, contribuindo também para a informalização do trabalho. Além de pesquisa bibliográfica sobre o tema trabalho na economia digital e uberização, este trabalho utilizou dados secundários fornecidos pelo Ipea, com base na PNAD Contínua, e no FairWork Brasil, projeto sediado na Universidade de Oxford, para acompanhar as consequências do trabalho plataformizado. Buscou-se trazer questões que caracterizem o perfil dos trabalhadores que compõem os setores de serviço de entregas e de transporte de passageiros no Brasil, considerando o gênero, raça/cor, nível de escolaridade, jornada de trabalho e rendimentos. Entre os principais resultados, evidenciou-se que as empresas dominantes do setor não reconhecem as atividades realizadas pelos trabalhadores de modo a caracterizar vínculo empregatício. Em geral, os trabalhadores adotam uma postura de autonomia, assumem os riscos e os custos do trabalho e não gozam de direitos trabalhistas básicos como férias e aposentadoria. Desse modo, a uberização do trabalho pode expressar um novo estágio da exploração do trabalho gerenciado por meio de um algoritmo e, assim, caracterizar a continuidade da precarização do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Plataformas digitais. Uberização. Precariedade.

ABSTRACT

Technological transformations have provided structural changes in the capitalist system over time, changing the way contemporary society accesses markets for goods and services. However, above all, it altered the social relations of production and work in order to improve control over workers. Information technologies supported the emergence of digital platforms as an environment for a new work model. In this sense, the main objective of this work is to address the context of the work carried out through digital platforms and to analyze the profile of those workers in the sectors of delivery services and passenger transport in Brazil. The literature uses the term “uberization” of work to characterize the way workers relate to digital platforms. To understand this context, it was necessary to theoretically consider the main factors that serve as determinants of the work flexibility process and the new work modalities that develop in the digital economy, also contributing to the informalization of work. Beyond the bibliographical research on the subject of work in the digital economy and uberization, this work used secondary data provided by Ipea, based on the PNAD Contínua, and FairWork Brasil, a project based at the University of Oxford, to monitor the consequences of platform work. We sought to bring questions that characterize the profile of workers who make up the sectors of delivery service and passenger transport in Brazil, considering gender, race/color, level of education, working hours and income. Among the main results, it was shown that the dominant companies in the sector do not recognize the activities carried out by workers in order to characterize an employment relationship. In general, workers adopt an attitude of autonomy, assume the risks and costs of work and do not enjoy basic labor rights such as vacations and retirement. Therefore, the uberization of work can express a new stage in the exploitation of work managed through an algorithm and characterize the continuity of precarious work.

KEY-WORDS: Work, Digital Platforms, Uberization, Precariousness.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Quantitativo de trabalhadores cadastrados e ativos por plataforma virtual 35

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabela 1: Participação de cada subgrupo no total de pessoas ocupadas da Gig Economy no setor de transportes para trimestres selecionados (em %) 34

Gráfico 1: Trabalhadores do setor de transportes conforme o gênero e por subgrupo no 4º trimestre de 2021 (em %) 36

Gráfico 2: Trabalhadores do setor de transportes conforme raça/cor e por subgrupo no 4º trimestre de 2021 (em %) 37

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Rendimento efetivo médio mensal e rendimento efetivo por hora trabalhada em termos reais (R\$) no 4º trimestre de 2021	38
Quadro 2: Princípios pontuados pela Fairwork como condições de trabalho decente	42

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 METODOLOGIA	14
1.2 OBJETIVOS	16
• GERAL	16
• ESPECÍFICOS	16
2. O CONTEXTO DE INFORMALIDADE DO TRABALHO E O SURGIMENTO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS COMO NOVA EXPRESSÃO DA PRECARIIDADE	17
2.1 O CARÁTER DA INFORMALIDADE DO TRABALHO A PARTIR DOS ANOS 1990	20
2.2 COMO SURGE O TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS?	22
2.2.1 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO	24
2.3 A NOÇÃO DE TRABALHO DECENTE EM FACE DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO	28
3. CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL NOS SETORES DE TRANSPORTE E ENTREGAS	33
3.1 PERFIL DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE TRANSPORTES E ENTREGAS NO BRASIL	35
3.2 CONDIÇÕES DOS TRABALHADORES QUE UTILIZAM AS PLATAFORMAS VIRTUAIS PARA REALIZAR SUAS ATIVIDADES	39
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
5. REFERÊNCIAS	49

1. INTRODUÇÃO

As plataformas digitais ganharam espaço a partir dos anos 2000 como gerenciadoras de negócios, buscando mediar e facilitar as conexões entre consumidores e prestadores de serviços por meio da Internet e, ao longo do tempo, conseguiram não apenas se estabelecer, mas também mudar a organização global no mercado de bens e serviços com consequências importantes sobre as relações e condições de trabalho. As revoluções tecnológicas proporcionaram mudanças estruturais na relação da sociedade contemporânea com os mercados de bens e serviços. Com a disponibilidade de plataformas virtuais, as transações comerciais online ficaram mais fáceis e ainda mais baratas. As lojas físicas passam a não ser tão necessárias como eram no passado, visto que o mundo caminha para uma mudança no âmbito da organização do trabalho, em que os vínculos se tornam cada vez mais flexíveis e as transações entre demandantes e fornecedores são simplificadas por meio de aplicativos digitais automatizados.

Este se tornou um mercado onde bilhões de dólares circulam na economia por meio de plataformas de aplicativos móveis, conectando pessoas interessadas e dispostas a oferecer algum serviço a um preço mais atrativo, como também, interligando a demanda por bens e serviços e transportes de passageiros. Com o modelo disseminado pela Uber, presencia-se a criação de um novo padrão de negócio que é capaz de desafiar as empresas já estabelecidas no mercado. Este modelo procura uma forma de controlar o mercado e mudar significativamente a relação de recrutamento de pessoas no mercado de trabalho, podendo-se denominar esta situação de Economia Uber ou Uberização do Trabalho (CALDAS, 2020).

Para ilustrar o crescimento das plataformas de negócios, segundo Flavia (2020), em 2015, o número de startups mapeadas no Brasil era de 4.451. Esse número continuou crescendo gradualmente nos anos consecutivos, mas teve o seu grande boom em 2018, quando atingimos a marca de 10.000 startups. Com o crescimento do número de empresas e startups nos últimos anos não apenas mudou-se o conceito original da ideia de compartilhamento, mas também foram expostas as fragilidades organizacionais desse novo modelo de negócio, setor dominado pelos interesses das grandes corporações capitalistas. À medida que este tipo de trabalho cresce, surgem também preocupações sobre a qualidade do emprego, a proteção social e os canais disponíveis para a liberdade de associação que podem implicar em uma deterioração da qualidade do emprego. Nesse contexto de flexibilização das relações de trabalho é possível que

ocorra a recriação do trabalho vulnerável, precário e desprotegido, no qual há baixos salários, maior intensidade do trabalho, falta de pagamento e ausência de proteção social, o que se torna mais acentuado nos mercados de trabalho das economias periféricas.

Na maioria dos trabalhos realizados por plataformas digitais não se aplica proteções ao trabalhador sob as leis trabalhistas existentes ao trabalho que está sendo feito, pois os trabalhadores são empregados principalmente como independentes, empreendedores individuais ou autônomos. Embora alguns desses trabalhadores possam ser legalmente autônomos, em alguns casos eles podem exercer suas atividades de modo informal, o que dispensa as obrigações com a lei trabalhista. Desse modo, um problema que surge na era da economia digital para os trabalhadores ocorre em torno do vínculo com a plataforma na qual trabalha. Se, por um lado, é importante reconhecer os aspectos positivos da modernização das relações de trabalho, por outro, deve-se observar a situação dos trabalhadores instáveis para que estes possam ter as garantias oriundas do trabalho previstas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no caso do Brasil.

No tocante ao respeito aos direitos humanos básicos, como forma de estimular o alcance do trabalho decente no ambiente da economia digital, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) busca conscientizar e disseminar práticas com o objetivo de “melhorar” as oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso a um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade.

[...] El concepto de trabajo decente, desarrollado originalmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y adaptado más tarde por las Naciones Unidas en su conjunto como concepto orientador en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, permite estructurar el análisis de las características del trabajo en plataformas digitales. El concepto de trabajo decente abarca cuatro dimensiones básicas: las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la creación de empleos e ingresos dignos, la protección social para todos y el diálogo social efectivo. Al identificar elementos de precarización del trabajo en plataformas digitales se puede detectar hasta qué grado esta modalidad de trabajo está en línea con los elementos fundamentales del trabajo decente (WELLER, 2021, p. 29-30).

Parte dos trabalhadores que se encontram sobrevivendo por meio do trabalho por plataformas digitais busca o reconhecimento do vínculo de emprego com as empresas gerenciadoras para que possam ter garantidos direitos do trabalho, como a carteira de trabalho assinada, horas extras, décimo terceiro salário e o direito à aposentadoria. Contudo, esta não é uma demanda homogênea dos trabalhadores da economia digital. O tamanho exato da força de trabalho no mundo das plataformas digitais é desconhecido, pois dados confiáveis ainda são

escassos e diferentes definições e metodologias são aplicadas (GENEVA, 2018). Nesse contexto, se faz necessário entender a nova configuração do trabalho flexível, o que se torna crucial para determinar as consequências das políticas de desregulamentação do mercado de trabalho e para reconhecer os desafios do desenvolvimento socioeconômico inclusivo e sustentável e à promoção do emprego decente e equitativo, de acordo com as recomendações da OIT.

1.1 METODOLOGIA

Para que se adentre na pauta sobre o novo modelo do trabalho nas plataformas virtuais por meio de uma análise do perfil dos trabalhadores nos setores de serviços, entregas e transporte de passageiros no Brasil, foi crucial a consolidação do termo uberização que surgiu em meio a expansão da economia digital, onde sua denominação descreve o surgimento de uma nova organização do trabalho a partir dos avanços tecnológicos. Por meio da rápida expansão global da Uber - desde seu lançamento no mercado em 2010 – justificou-se o termo “Uberização” como proxy para esse novo modelo de negócios. O desenvolvimento da economia digital apresenta-se como uma nova fase de exploração do trabalho que traz mudanças qualitativas na situação dos trabalhadores, na configuração das empresas e nas formas de controle, gestão e expropriação do trabalho (ABÍLIO, 2017).

Nesse contexto, a pesquisa foi realizada inicialmente a partir de um levantamento bibliográfico com o objetivo de identificar as contribuições teóricas mais relevantes para tratar o tema. A abordagem teórica privilegiou as investigações de pesquisadores que atuam na área da economia do trabalho e que puderam dar suporte teórico e empírico sobre o fenômeno do trabalho na economia digital. Assim, trata-se de uma pesquisa exploratória, descritiva e analítica. Buscou-se analisar o perfil dos trabalhadores que utilizam aplicativos digitais nos setores de serviços de entregas e transporte de passageiros no Brasil. Este recorte metodológico foi necessário, tendo em vista a abrangência que o trabalho digital pode alcançar nos diversos segmentos laborais.

Do ponto de vista exploratório e descritivo foi importante abordar os fatores determinantes do processo de flexibilização do trabalho e as novas modalidades de trabalho na economia digital. Com base nas variáveis sexo, cor/raça, nível de instrução, jornada de trabalho

e rendimento. A análise das informações obtidas das pesquisas contemplou a dinâmica da informalidade de acordo com a evolução da economia e do mercado de trabalho brasileiro. Na situação mais recente que caracteriza a uberização, a investigação partiu da década de 2010 em diante, período em que o trabalho plataformizado começou sua expansão. Portanto, os dados secundários estarão concentrados em pesquisas realizadas a partir da segunda metade dos anos 2010, observando o perfil dos trabalhadores por rendimento, sexo e cor/raça, e nível de instrução; e, numa perspectiva mais subjetiva, a situação das ocupações dos trabalhadores que utilizam as plataformas digitais do ponto de vista da relação com as empresas e quanto aos direitos.

A pesquisa pode ser classificada pelo método indutivo, procedimento que permite observar e analisar algum caso específico, para a partir disso tirar uma conclusão. De acordo com o tema abordado, foi investigada a forma de atuação dos trabalhadores nas principais empresas gerenciadoras de aplicativos nos setores de serviços e transporte de passageiros presentes no Brasil. No primeiro momento, fez-se necessária a caracterização geral do processo de uberização do trabalho junto com os indicadores sobre trabalhadores disponíveis nas plataformas, com informações presentes na Uber, Ifood, Rappi e 99¹, entre outras empresas do segmento. Além das fontes diretas de informações obtidas nessas empresas, foram utilizados dados extraídos de agências de pesquisas sobre o mundo do trabalho, de modo que possibilitassem acompanhar a evolução dessa nova modalidade de trabalho e extrair elementos que pudessem caracterizar como se comportam as relações sociais de trabalho por meio das plataformas. Os dados secundários estão disponíveis nas pesquisas desenvolvidas pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), no texto produzido por GÓES, G; FIRMINO, A. e MARTINS, F. (2022), e FAIRWORK BR². As informações obtidas serviram como base para construir o perfil dos trabalhadores que utilizam aplicativos nos setores de serviços e transporte de passageiros, bem como compreender o alcance dos direitos trabalhistas nestes segmentos.

¹ Os dados disponibilizados por essas plataformas são limitados à sua política própria de divulgação, o que compromete a ampla transparência dos dados sobre os trabalhadores envolvidos.

² O Fairwork avalia as condições de trabalho nas plataformas digitais e as classifica de acordo com o desempenho delas. Em última análise, o objetivo é mostrar que empregos melhores e mais justos são possíveis na economia de plataformas (FAIRWORK, 2022).

1.2 OBJETIVOS

- GERAL

Analisar o perfil dos trabalhadores que utilizam aplicativos em plataformas digitais nos setores de serviços de entregas e transporte de passageiros no Brasil.

- ESPECÍFICOS

1. Abordar os fatores determinantes do processo de flexibilização do trabalho e as novas modalidades de trabalho na economia digital;
2. Investigar a atuação das principais empresas gerenciadoras de aplicativos nos setores de serviços e transporte de passageiros presentes no Brasil; e,
3. Caracterizar os trabalhadores nas plataformas digitais por meio de indicadores sobre jornada de trabalho, sexo, raça, escolaridade e rendimentos.

Este trabalho está estruturado em cinco seções, além desta introdução que reporta aos aspectos metodológicos utilizados no estudo. A seção dois é composta por uma revisão da literatura com a intenção de contextualizar a relação entre trabalho e informalidade, e o surgimento do trabalho em plataformas digitais como nova expressão desse fenômeno. A terceira seção apresenta os principais resultados do trabalho a partir de pesquisas e relatórios produzidos com trabalhadores que atuam como motoristas em serviços de táxi e dos setores de entrega de mercadorias. Por fim, tem-se uma quarta seção com breves comentários à guisa de conclusão.

2. O CONTEXTO DE INFORMALIDADE DO TRABALHO E O SURGIMENTO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS COMO NOVA EXPRESSÃO DA PRECARIIDADE

Mediante as condições que afetam o desemprego e as mudanças na organização do trabalho, se faz necessário uma análise direta sobre os fatores que justificam e estão interligados ao processo de flexibilização do trabalho conjuntamente com as novas modalidades laborais na economia digital. Neste sentido, é relevante caracterizar o comportamento social de adaptação às novas tecnologias que abrangem o mercado de trabalho, de modo a explicar a crescente informalização do trabalho. Este fenômeno é uma das consequências do processo de flexibilização do trabalho, sendo necessário buscar compreender como a economia digital vem se desenvolvendo e se estabelecendo de modo a contribuir com a informalidade laboral. A informalidade é uma das principais características do mercado de trabalho brasileiro. No segundo trimestre de 2022, estimava-se que 40% da população ocupada concentrava-se no setor informal, o que representa cerca de 39,3 milhões de pessoas (ESTADÃO, 2022).

O crescente número de pessoas ocupadas no trabalho informal se dá por fatores estruturais do sistema capitalista, explicitando a necessidade por ocupação laboral. Em sua pesquisa, Caldas (2020) afirma que o trabalho no mundo presencia hodiernamente uma extraordinária transição dos trabalhadores para o âmbito da informalidade, diante dos altos índices de desemprego, onde há necessidade do trabalhador por realizar várias tarefas ao mesmo tempo, fazendo com que a relação de trabalho acabe se tornando cada vez mais desregulada. O progresso tecnológico funciona como importante ferramenta que acentua a exploração do trabalho. Com isso, o papel desempenhado pela tecnologia faz com que os funcionários levem o trabalho para casa, assim como aqueles que se comunicam por telefone ou aplicativo assumem mais responsabilidades do trabalho após concluir seu turno normal. Segundo Caldas (2020), a presença da tecnologia está atrelada ao desenvolvimento das sociedades capitalistas, viabilizando a perspectiva de se obter mais tempo livre, o que acaba desempenhando um papel crucial no processo de flexibilização do trabalho.

De acordo com Krein, Costheck e Manzano (2019), a informalidade é um problema histórico no Brasil e atinge grande parte da população ocupada. Décadas atrás, atividades

informais eram consideradas um problema a ser superado à medida que o país se desenvolvia³ em sua estrutura produtiva e social, como sugere Krein, Costheck e Manzano. Porém, na década de 1980, com a crise econômica do período, as atividades e ocupações informais proliferaram a tal ponto que se tornaram reconhecidamente uma estratégia de sobrevivência para grande parte da população. Tendo em vista as mudanças no mercado de trabalho, a informalidade é entendida como aspecto contrário ou negativo em relação ao cumprimento das normas e regulamentos trabalhistas, que se estabelecem a partir de reivindicações de conflito progressivo entre as organizações de trabalhadores e a classe patronal, pontuando a informalidade como característica do subdesenvolvimento. Para os autores,

[...] A informalidade que antes era percebida como um fenômeno periférico, característico do subdesenvolvimento e das franjas desreguladas da economia capitalista, avança agora a passos largos para o seio das ricas sociedades ocidentais, principalmente por conta do rebaixamento do que historicamente era tido como formal, regular e legal (KREIN; COSTHECK; MANZANO, 2019, p. 327).

Dessa forma, a informalidade trata-se de um fenômeno difícil de compreender, mensurar, analisar e superar (COSTHECK; MANZANO, 2019). A compreensão de que é apenas um espelho invertido do trabalho formal e um sinônimo aproximado do estado de pobreza não corresponde aos processos contemporâneos de informalização das relações formais de trabalho e de fluidez, que caracterizam a multifacetação da informalidade contemporânea. Embora a economia informal esteja tipicamente associada ao desenvolvimento periférico e a regiões marcadas por excedentes estruturais de mão de obra, ela começa a ser compreendida em uma dimensão global fortemente ligada às formas precárias de inserção dos negócios locais nas cadeias produtivas globais.

Por intermédio da forma como inicialmente é apresentada a informalidade como característica ligada ao desenvolvimento periférico, Rodrigues e Frias (2019), também contribuem para a compreensão da perspectiva da informalidade no mercado de trabalho. Observa-se um panorama onde a informalidade tende a variar de acordo com o cenário econômico, se mostrando vulnerável às condições e mudanças macroeconômicas. As definições utilizadas para explicar a informalidade têm como referência, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT),

³ O desenvolvimento de um país é classificado a partir de critérios como renda per capita, grau de industrialização, PIB e IDH. Considera-se um país desenvolvido a nação com elevado desenvolvimento econômico e social (KREIN; COSTHECK; MANZANO, 2019).

“os empregados e trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores por conta própria, empregadores que não contribuem para a previdência social e trabalhadores familiares auxiliares” (OIT-ICLS, 2003; IBGE, 2018, p. 140 apud RODRIGUES e FRIAS, 2019, p. 44).

A informalidade está conjuntamente influenciada a fatores macroeconômicos⁴, sobretudo pelo desemprego, em contextos econômicos marcados por alterações que geram perdas de direitos trabalhistas. As imperfeições do mercado possibilitam que os trabalhadores vislumbrem a informalidade como alternativa de sobrevivência, sendo esse um setor que tende a ter crescimento justamente por sua atratividade no curto prazo. Em outro panorama, no longo prazo, um dos problemas da informalidade apresenta impacto no resultado das contribuições previdenciárias, pois estas são pagas por meio de empregos formais ou por meio de contratos formais. Além do impacto na seguridade social, no curto prazo, a insegurança do trabalho informal observada pela supressão de direitos trabalhistas, como salário mínimo garantido, folga remunerada e auxílio-doença, pode levar ao desamparo econômico em período de incapacidade econômica (COCKELL; PERTICARRARI, 2011 apud RODRIGUES e FRIAS, 2019).

Na condição de questão estrutural, a informalidade não é um assunto recente. Rodrigues e Frias (2019) observam que a informalidade se trata de um efeito econômico que foi ressaltado no final dos anos 1960 e início de 1970, a partir dos estudos realizados pela OIT, por definição chamado de setor informal ou “velha informalidade”. De acordo com os autores, uma das primeiras abordagens relaciona-se ao chamado setor informal, explanada pela perspectiva liberal neoclássica. Utilizando da explicação apresentada por Noronha (2003), identifica a velha informalidade ou setor informal como se tratasse de algo transitório. Isso porque o contexto histórico da época representa o processo de industrialização decorrente do pós-guerra. O setor informal seria, portanto, parte do processo de desenvolvimento de alguns países. Quando o processo de desenvolvimento fosse alcançado com a industrialização, o setor informal viria a desaparecer. Na perspectiva investigada considera-se o trabalho informal como consequência direta da maximização do lucro e da concorrência entre empresas, retratada pela competição internacional por mercados. Contudo, essas abordagens não são suficientes e o

⁴ Fatores macroeconômicos abrangem indicadores referentes ao nível de desemprego, taxa de juros, consumo, inflação e PIB nacional (RODRIGUES e FRIAS, 2019).

conceito da informalidade vem se expandindo e se atualizando mediante as mudanças econômicas estruturais.

2.1 O CARÁTER DA INFORMALIDADE DO TRABALHO A PARTIR DOS ANOS 1990

Contribuindo para entender a ampliação do processo de flexibilização do trabalho, Rodrigues e Frias (2019) apresentam o conceito denominado “informalidade jurídica”, no qual pode ser visto como um espelho negativo da informalidade neoclássica. As diferentes perspectivas apontam para a regulamentação do trabalho. Em contrapartida, na visão neoclássica, a informalidade do trabalho apresenta um aspecto positivo, pois oferece maior concorrência às empresas devido ao baixo custo da mão de obra. A informalidade jurídica, por sua vez, considera que o excesso de liberdade de mercado na regulação das relações de trabalho significa que não há relação justa entre empregador e empregado, ou seja, isso resultaria em um contrato entre desiguais e esse contrato poderia favorecer mais o empregador do que o empregado. “Portanto, a informalidade jurídica chama a atenção para a realização de contratos socialmente injustos em que não haveria garantia de direitos mínimos aos trabalhadores” (NORONHA, 2003 apud RODRIGUES e FRIAS, 2019, p. 49).

Mediante a ideia de informalidade jurídica, observa-se a derivação de outros conceitos denominados como economia subterrânea ou a nova informalidade ou ainda economia submersa. A economia submersa é o conjunto de atividades ilegais não registradas pelos órgãos reguladores, fiscalizadores e controladores do Estado. A elaboração desse conceito remonta ao final da década de 1970 e seu surgimento está relacionado ao fim do ciclo de crescimento econômico no contexto histórico dos países capitalistas centrais e de sua influência sobre a economia dos países periféricos. A partir da década de 1980 caracteriza-se o início de um processo de desestruturação do mercado de trabalho que favoreceu o trabalho informal subterrâneo, observado sobretudo nos países mais pobres.

Como resultado do processo de globalização da economia, no início dos anos 1990, e a consequente reestruturação produtiva, observa-se consequências importantes sobre o mercado de trabalho, com o acirramento da competição internacional, crescimento do desemprego e da informalidade, dos empregos precários e instáveis e por conta própria em decorrência da

adoção de políticas neoliberais. Soma-se a isso o processo de enxugamento do Estado, que contribui para a diminuição dos gastos públicos em meio ao aumento do déficit social.

O desenvolvimento e avanço das tecnologias da informação exigem trabalhadores competentes e adaptados aos novos processos de trabalho. Desse modo, nem todos encontrarão ocupações formais, sendo necessário recorrer ao trabalho informal. Diante da urgência por empregabilidade, ganha força a busca individual por inserção, contribuindo para impulsionar a noção de “empreendedorismo”. Por isso, se mostra a informalidade como uma condição de risco, gerando insegurança para aqueles que compõem esse meio que passou a ser substituída pela alternativa do empreendedorismo individual como uma saída de “sucesso” para os trabalhadores, o que também se destaca pelo aspecto ideológico como algo positivo (FILGUEIRAS; DRUCK e AMARAL, 2004 apud RODRIGUES e FRIAS, 2019).

Ainda sobre o fenômeno da informalidade, Krein, Costheck e Manzano (2019) abordam outro aspecto importante que é a informalidade do trabalho formal, caracterizada por uma “formalização espúria” observada nos últimos anos que diz respeito ao processo de rebaixamento dos padrões de regulação, tornando legal algumas práticas antes denominadas como atividades informais no mercado de trabalho. Os autores destacam que,

[...] Na enorme maioria das reformas laborais implementadas nas últimas décadas ao redor do mundo, os sistemas de regulação passam a aceitar determinadas modalidades de vínculos trabalhistas que garantem reduzido acesso a direitos trabalhistas e sociais e que desincumbem as empresas de parte das responsabilidades jurídicas associadas à segurança e ao bem-estar do trabalhador. Mais do que isso, é possível mesmo dizer que por meio da flexibilização dos contratos de trabalho as empresas têm repassado ao trabalhador boa parte do risco do capital. Por exemplo, aumentando o peso das remunerações vinculadas ao resultado empresarial, ajustando as jornadas às oscilações do mercado, trocando encargos trabalhistas e previdenciários por remuneração direta, transformando trabalhadores em pessoas jurídicas, entre outros (KREIN; COSTHECK; MANZANO, 2019, p. 334).

Note-se que a informalidade não se trata apenas da flexibilização das relações de trabalho nos períodos atuais, pois, é um processo que tem recebido o esforço de conceituação mais precisa desde a década de 1970, compreendida como consequência do próprio modelo de desenvolvimento capitalista. Nesse caso, deve ser pautada como parte constitutiva do capitalismo, sob o domínio da globalização e do capital financeiro, em sintonia com a hegemonia das políticas neoliberais. Globalização, reconfigurações estatais, inovações tecnológicas, fluxos migratórios, são alguns dos fenômenos que contribuem para compreender as dimensões da informalidade e suas especificidades como parte do desenvolvimento e

acumulação capitalista em sua fase contemporânea. “Neste contexto, portanto, parece correto afirmar que não apenas despontam novas expressões da informalidade como se faz mais evidente o imbricamento das atividades formais e informais” (KREIN, 2017, p. 48-49; ABÍLIO, 2014; ABÍLIO, 2018 apud KREIN; COSTHECK e MANZANO, 2019, p. 327). Sendo assim, faz-se necessário apreender as condições do surgimento e alavancagem do trabalho por plataformas digitais.

2.2 COMO SURGE O TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS?

Com a evolução e chegada das plataformas digitais é possível facilitar a interação entre prestadores e consumidores de bens e serviços. Com a economia do compartilhamento pontua-se um marco nas relações e condições de trabalho, caracterizado pela facilidade que tem o trabalhador em se tornar um “colaborador” e obter renda. No entanto, trata-se de um processo gradual.

Inicialmente, de acordo com as pesquisas de Brito (2020), pode-se observar a ocorrência de diversas alterações do mercado de trabalho que têm ocorrido com a consequente e gradual transformação das formas de exploração do trabalho. As mudanças são pautadas mediante o acompanhamento das mudanças sociais, tecnológicas e industriais. Atualmente se observa uma nova tendência na relação do trabalho com a utilização acentuada dos recursos tecnológicos, em que a mola propulsora passa a ser a tecnologia da informação. Com isso, o controle da jornada de trabalho e de tempo livre dos trabalhadores aos poucos tem se esvaecido (ROCHA, 2018 apud BRITO, 2020). Em meio ao desenvolvimento tecnológico, observa-se a descentralização da produção humana mediante os investimentos em tecnologia, possibilitando maior desenvolvimento do mercado de trabalho que agora abrange os trabalhos executados por meio das plataformas digitais. A substituição de postos de trabalho por tecnologias emergentes, ocasiona um novo modelo de negócio e uma nova classe de trabalhadores. Essas ocupações contemplam atividades em que não se faz mais necessário uma equipe fixa de funcionários para serem executadas, mas apenas os essenciais e em número reduzido.

Tal evolução possibilitou, por meio da flexibilização do trabalho, cenários onde empresas passaram a demandar prestadores de serviços independentes em busca da praticidade

e, portanto, classificando essa tendência como uma nova revolução industrial, a chamada revolução 4.0. Os intermediários dessa relação, que são as principais empresas disseminadoras desse modelo de negócio, têm se utilizado de grande número de usuários, tanto consumidores quanto prestadores de serviços, para expandir suas atividades. Tais empresas assumem a posição privilegiada no domínio da exportação desse modelo de negócio. Na expansão de sua atuação, conta com a persistência de um grande número de usuários que entram no mercado como meros prestadores de serviços, desenvolvidos por colaboradores, muitas vezes apresentados como microempresários, parceiros de empresas formais e informais produtoras de bens e serviços, tratando-se também de uma massa informal de trabalhadores (BRITO, 2020).

Com o desenvolvimento e avanço tecnológico, presenciam-se constantes mudanças e criações de novas ocupações em resposta às necessidades da classe trabalhadora e da sociedade que busca viabilizar a obtenção de renda. Abílio (2020), em sua pesquisa sobre plataformas digitais e uberização, realiza uma análise sobre a forma como o algoritmo é aplicado nas vidas de milhares de pessoas no âmbito da economia digital, tendo como pressuposto o autogerenciamento subordinado realizado pelas plataformas digitais, o que possibilita uma dispersão global dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, controlada do trabalho. Este modelo de trabalho pode inclusive estimular a prática de trabalho informal. A pesquisa se baseou inicialmente em dados secundários obtidos diretamente das plataformas de entrega por aplicativos como a UBER, IFOOD, 99 e RAPPI, a qual possibilitou a investigação das condições atuais do trabalho. Em seguida, por meio de pesquisas diretas de campo, investigou como os trabalhadores que se submetem ao domínio do algoritmo nas plataformas de trabalho desempenham suas funções laborais e em quais condições são feitas.

As novas formas de trabalho possibilitam maior flexibilidade na entrada de colaboradores que desejam trabalhar como autônomos ou na condição de trabalhadores informais. Em contrapartida, se faz necessário uma análise mais específica do mercado de trabalho de modo a distinguir e pontuar as variáveis que podem analisar o perfil dos trabalhadores. No entanto, para Krein, Costheck e Manzano (2019), observa-se que a entrada e retenção de trabalhadores no ambiente informal envolve questões que vão além e são mais complexas do que uma simples falta de oportunidades na economia formal. É preciso levar em consideração que algumas variáveis relevantes pesam na decisão do trabalhador, tais como: a possibilidade de obtenção de uma renda maior em um curto período de tempo, por vezes

oferecida informalmente; a capacidade de realizar várias atividades econômicas ou pessoais em paralelo; a oportunidade para os trabalhadores se libertarem da opressão, das regras e da exploração que às vezes estão associadas a certas relações formais de trabalho.

Para entender o surgimento dos trabalhos por plataforma e todo o dinamismo proporcionado pela posição dos “colaboradores” se faz necessário pontuar a caracterização geral do trabalho informal. As categorias da informalidade referem-se aos trabalhadores por conta própria não contribuintes da previdência social oficial, empregados sem carteira, trabalhador doméstico sem carteira, trabalhador familiar auxiliar e os empregadores não contribuintes. Diferente dos trabalhadores formais que contemplam empregos com vínculo, trabalhador doméstico com carteira, militares e servidores públicos, conta própria contribuinte e empregador contribuinte (RODRIGUES e FRIAS, 2019). Sendo a contribuição para a previdência social a principal diferença entre os trabalhadores formais dos informais.

Tangente às inovações tecnológicas responsáveis por promover novas formas de relações trabalhistas, tal qual o fenômeno da Uberização que é observado por Abílio (2020), é possível associar o desenvolvimento do mercado de trabalho digital ao surgimento de novos tipos de exploração laboral, isto é, a submissão da classe trabalhadora a situações precárias face ao medo do desemprego.

Neste sentido, ao desenvolver seu trabalho, Brito (2020) adentra nos méritos historiográficos da exploração do capital e discorre sobre os modelos de produção capitalista que tiveram como pontapé inicial a primeira Revolução Industrial. Destacou que, assim como o cenário social e econômico enfrentado pela classe operária europeia, fez-se necessário a regulamentação e proteção do trabalhador subordinado. Assim, também é dever da sociedade atual promover meios para proteger a integridade física e mental dos chamados “parceiros/colaboradores” de marcas e aplicativos digitais, bem como reconhecer o valor social do seu trabalho em contrapartida ao advento de novos recursos de exploração capitalista.

2.2.1 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

O termo Uberização faz alusão ao surgimento da empresa Uber que se apresenta como negócio do ramo de tecnologia. Esta tem mais 30.000 (trinta mil) funcionários no mundo e cerca de 5 milhões de motoristas ativos; destes, 1 milhão estão no Brasil. A Uber contempla

um total de 122 milhões de usuários, dos quais 30 milhões são brasileiros. Em 2022 alcançou a marca de 34 bilhões de viagens feitas por meio de sua plataforma. Nesse quesito, como é observado por Caldas (2020), a plataforma Uber traz a imagem de moderna, possibilitando renda fácil e sem burocracias. Segundo Caldas,

[...] A Uber se apresenta no mercado com a imagem de uma empresa moderna, sem burocracias, que tem por objetivo o compartilhamento de veículos, sem qualquer subordinação entre as partes envolvidas. Promete ser capaz de, simultaneamente, atender melhor os anseios dos consumidores do que os demais serviços de transportes disponíveis, e oferece aos motoristas ‘parceiros’ uma possibilidade de renda fácil (CALDAS, 2020, p.102).

Conforme observado por Abílio (2020) e Brito (2020), a imagem da economia compartilhada se trata de uma adaptação mundial intermediada pelo crescente avanço da tecnologia e das condições e mudanças macroeconômicas. Como mencionam Rodrigues e Frias (2019), o trabalho realizado por meio das plataformas digitais constitui-se numa nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho.

A ideia inicial da economia compartilhada admitia o menor impacto sobre o meio ambiente, redução do consumo de massa e, primordialmente, o compartilhamento de bens de consumo aparentando ser uma tendência real sustentável. Um exemplo dessa mudança estaria no uso compartilhado de veículos, contribuindo com a fluidez do trânsito e melhor mobilidade nos centros urbanos. No longo prazo, existe a possibilidade de as pessoas deixarem de comprar carros novos para usar o compartilhado. As pessoas têm buscado muito mais viver a experiência de acessar um bem ao invés de possuí-lo. Os custos de aquisição (que pode ter juros se for parcelada), manutenção, seguro, impostos, combustível, depreciação e perda de valor de mercado poderiam ser fatores desestimuladores do consumo massificado de automóveis e estímulos para o transporte compartilhado (CALDAS, 2020).

Mediante o modelo da economia digital no mercado de trabalho, tende a haver uma maior procura por trabalhos gerenciados por aplicativos justamente pela fácil inserção no mercado uberizado. Lobato e Oliveira (2021) usa de uma análise teórica observando a reação do mercado de trabalho com a chegada das tecnologias nesse setor. Por meio da economia do compartilhamento e sua facilidade em trocar bens e serviços, pode-se presenciar situações de precariedade laboral presente nesse meio. Os dados foram obtidos por pesquisas nas plataformas onde as análises mostram o quão precário pode ser o trabalho realizado na economia digital, pois, se trata de trabalhos sem garantias para o trabalhador.

Partindo do pressuposto de que os entregadores e motoristas por aplicativos, na maioria das vezes, são a base da renda familiar, deixa-se clara a necessidade de combater o mascaramento da relação de emprego pelas medidas adotadas pelo empregador com vistas a omitir o vínculo que possui com seus empregados e os direitos trabalhistas devidos. A introdução de novas relações de trabalho no âmbito virtual, tal qual ocorre com a Uberização, segue impactando, por muitas vezes de forma negativa, as condições dos integrantes na condição de subemprego no contexto brasileiro. Este modelo de trabalho é recente e ainda não possui jurisprudência pátria nem internacional definida no âmbito do Direito do Trabalho.

De acordo com a pesquisa de Caldas (2020), no tocante à economia compartilhada e a uberização do trabalho, observa-se que a ideia de compartilhamento poderia se apresentar com grandes benefícios sociais e ambientais. No entanto, mostra que muitas empresas aproveitam a essência dessa ideia para mascarar negócios capitalistas tradicionais como se fossem compartilhados, proporcionando à economia compartilhada o risco de desvalorização e esvaziamento quando utilizada pelas empresas para precarizar as relações profissionais. Ademais, os negócios que envolvem a economia compartilhada estão crescendo, os modelos de negócios estabelecidos e o mercado de trabalho são afetados pela chamada “uberização”.

Mazine (2021) denomina o contexto da “uberização do trabalho” como sendo uma característica marcada por questionamentos e inquietações, onde determinadas correntes enaltecem o sistema “Uber” como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio até então existente dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, concepções contrárias colocam o sistema “Uber” como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas, retratando a absoluta ausência dos direitos e garantias legalmente constituídos. Brito (2020), cita Trebor Scholz de modo a expor que a uberização se trata de um conceito usado para designar esse tipo de economia, no qual você tem pares oferecendo um serviço ou um produto, uma relação de troca, mas, no meio, você tem um intermediário extraindo valor dessas partes e não estabelecendo uma relação de trabalho formal com elas.

De acordo com Abílio (2017), o termo “uberização” refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho”. O termo expõe uma nova forma de negócio que transforma empregos em atividades ou tarefas e permite que as empresas existam sem funcionários, em vez de contratar funcionários, podendo-se contratar mão-de-obra para tarefas específicas. Desse modo, em

conjunto, surge o termo “Uber economia”, utilizado para descrever a forma como esses novos serviços estão sendo realizados no mercado, caracterizado em um cenário onde os tipos de empregos que estão se tornando os pilares da economia são, principalmente, empregos temporários e de meio período. “O uso de plataformas como a Uber tem se tornado bastante significativa e merecedora de reflexão acerca da utilização da tecnologia, pois podem permitir a contratação de mão-de-obra barata para quase todas as atividades, promovendo, portanto, a precarização do trabalho.” (CALDAS, 2020, p. 94).

Mais e mais trabalhadores estão se tornando autônomos, freelancers, temporários e informais, sem gozar de benefícios trabalhistas e garantias de emprego. Caldas reforça que,

[...] A utilização dos termos ‘Uberização do trabalho’ e ‘Uber economia’ estão intimamente ligados aos motivos pelos quais se optou neste estudo em fazer uma análise dos negócios realizados no mercado do compartilhamento de transporte de passageiros pela empresa Uber, isso porque, de fato, diversas outras iniciativas poderiam ser utilizadas para abordar o tema, mas, justamente em função desta empresa, dentre as tantas outras, que atuam no mercado do compartilhamento ser a que mais se destaca, seja pela sua atuação em vários países, pelo volume de recursos que movimenta, ou pelos conflitos sociais e polêmicas já suscitadas ante a sua forma de estabelecer-se no mercado, que pode-se dizer que as pistas encontradas neste estudo poderão ser utilizadas também para análise de iniciativas semelhantes, pois, trata-se de um modelo de negócios que já se expande para outras formas de prestação de serviço, como por exemplo de entrega de mercadorias, serviços médicos e jurídicos (CALDAS, 2020, p. 96).

Esse fenômeno, portanto, descreve o surgimento de um novo padrão de organização da forma de trabalho em função dos avanços tecnológicos. A economia compartilhada que emerge sobretudo com a utilização de tecnologias disruptivas, ao ser apropriada pelas grandes empresas, intensifica o conflito da relação capital-trabalho. Esse sistema retrata o aprofundamento da terceirização do trabalho em todo o mundo reforçando o ideal neoliberal, ampliando a hegemonia do capital financeiro, a acumulação flexível e o enfraquecimento dos sindicatos (CALDAS, 2020).

O trabalho reestruturado em função das tecnologias da informação e com perda de direitos trabalhistas é o cenário ideal para o capitalismo. O trabalho nesse cenário transita onde há um tipo de contrato de trabalho denominado ‘contrato de zero horas’ sem jornada determinada; o trabalhador só ganha quando trabalha, e só trabalha quando é chamado, mas precisa ficar à disposição da empresa o tempo todo. Os motoristas da Uber não pagam nada - comparado aos motoristas de táxi que pagam taxas e impostos - para prestar esse serviço e não têm garantias sociais. Segundo o professor Ricardo Antunes da Universidade Estadual de

Campinas, citado na pesquisa de Caldas (2020, p. 95), há uma 'uberização' do trabalho, porque “a precarização do trabalho é a tragédia do nosso tempo, é a volta da escravidão”. Esse fenômeno, portanto, descreve a emergência de um novo padrão de organização da forma de trabalhar.

A tecnologia beneficia principalmente o grande capital, e esta também é, sem dúvida, uma de suas grandes contradições. As empresas intermediárias auferem lucros exorbitantes decorrentes do não pagamento de tributos exigidos de seus concorrentes formais. Essa camuflagem de compartilhamento usada para esconder a verdadeira face de um negócio tradicional pode afetar diretamente as relações de trabalho. Os trabalhadores da Uber, e de outras empresas que atuam no mesmo ramo, assumem diversas obrigações ao se tornarem motoristas parceiros. Eles devem fazer um número mínimo de corridas para permanecerem associados à plataforma contrapondo a promessa de que os aplicativos dão a seus sócios a possibilidade de se tornarem seus próprios patrões, donos do negócio. Isso pode, na verdade, ser apresentado como uma forma de disfarçar a realidade. Como apresenta Caldas, a Uber realiza uma avaliação do motorista feita pelos usuários que varia de zero a cinco pontos. Se a pontuação for inferior a 4,6 pontos, os pilotos podem ser desclassificados ou suspensos. Dessa forma, caso ele se recuse ou não cumpra a meta determinada no período, ele é desligado, fazendo com que o discurso de ser seu próprio patrão mostra sua fragilidade num cenário desprovido de garantias (CALDAS, 2020).

2.3 A NOÇÃO DE TRABALHO DECENTE EM FACE DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

De acordo com o relatório Situação do Trabalho na América Latina, elaborado por WELLER (2021), o conceito de trabalho decente, originalmente desenvolvido pela OIT e posteriormente adaptado pelo conjunto das Nações Unidas como um conceito norteador no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, permite estruturar a análise das características do trabalho em plataformas digitais. O conceito de trabalho decente engloba quatro dimensões básicas: normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho, geração de emprego e renda decente, proteção social para todos e diálogo social efetivo. Ao identificar elementos de precarização do trabalho nas plataformas digitais, é possível detectar até que ponto essa modalidade de trabalho está alinhada com os elementos fundamentais do trabalho

decente, sendo estes: Diálogo e representação social; Seguridade social; Seguro no ambiente de trabalho; Igualdade de oportunidades e tratamento no emprego; condição entre trabalho e vida familiar; Estabilidade e segurança no emprego; Jornadas de trabalho decente; Renda adequada e trabalho produtivo e oportunidade de emprego. O alcance desses diferentes aspectos possibilitaria melhores condições de inserção profissional e reestruturação no mercado de trabalho, de modo a contribuir para uma economia sustentável e mais igualitária, como prevê a recomendação 205 e 204 da OIT.

O trabalho decente por definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata-se de um conceito central nas relações sociais do trabalho. As nações unidas têm defendido a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)⁵, nos quais está incluída a agenda do trabalho decente. Com foco no ODS 8, indica-se a necessidade de promover o crescimento econômico sustentado e as aspirações das pessoas em suas vidas profissionais. Assim, os países devem procurar incluir oportunidades de trabalho produtivo com remuneração justa, segurança no local de trabalho e proteção social para todos, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para as pessoas expressarem suas preocupações, organizarem e participarem das decisões que afetam suas vidas e oportunidades iguais, sem distinção entre mulheres e homens (OIT, 2023).

Ainda como demonstração da preocupação dos órgãos internacionais com o trabalho decente, a OIT desenvolveu uma agenda para a comunidade trabalhadora focada na criação de empregos, direitos no trabalho, proteção social e diálogo social, tendo a igualdade de gênero como um objetivo transversal. O conceito de trabalho decente, formulado pela OIT em 1999, sintetiza sua missão de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana, considerada condição básica para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia da governabilidade democrática e do desenvolvimento sustentável.

[...] Com os objetivos de que se tenha respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles tidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil), como

⁵ Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um desafio global para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima, como também, garantir que as pessoas em todos os lugares desfrutem de paz e prosperidade. Essas são algumas das metas para as quais as Nações Unidas estão contribuindo para que se possa alcançar a Agenda 2030 no Brasil (ILO, 2023).

também, a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social. (ILO, 2023).

Mediante o contexto que se observa na literatura acadêmica, a Uberização do trabalho aparece como uma forma de mascarar os desejos capitalistas por mais lucros em uma fantasiosa imagem de que os trabalhadores ou “colaboradores” são na verdade empresários, não levando em conta o trabalho intermitente desempenhado, rendimentos voláteis e falta de seguridade social.

Brasil e Silva (2022), a partir da análise da uberização do trabalho, entendem que as categorias marxianas permanecem válidas para explicar a exploração do trabalho enquanto o mundo permanecer no sistema capitalista, principalmente enquanto a extração da mais-valia estiver em expansão. Observando que muitas das características presentes da uberização já existem no âmago capitalista, pois, mediante o discurso imposto pela classe dominante o uberizado é um prestador de serviço que pode então se classificar como empreendedor. Desse modo, os autores buscam ratificar a atualidade das categorias marxianas de mais-valia e fetichismo da mercadoria para mostrar que estes conceitos continuam necessários para explicar as novas formas de exploração do trabalho com as características centrais do sistema capitalista, onde se presencia o aumento da intensidade de trabalho e o sentimento da independência do trabalhador que o faz pensar ser estritamente empreendedor. Para os autores,

[...] Parte do que diferencia a uberização das outras relações do atual momento é, ironicamente, um certo retorno à ausência de direitos que se tinha na emergência do capitalismo industrial e que sempre esteve na periferia do sistema. Ao decorrer do capitalismo a classe trabalhadora lutou e conquistou seus direitos trabalhistas, como a redução e limitação da jornada de trabalho, salário mínimo, auxílios e garantias. Porém a uberização rasgou e está rasgando essas conquistas, estabelecendo uma relação de produção onde não há um vínculo empregatício, dentro das normas jurídicas, entre o trabalhador e o aplicativo (que são a primeira aparência dos burgueses, ressaltando dessa forma o fetichismo), ou seja, generalizando a condição do trabalho informal (BRASIL e SILVA, 2022, p. 348).

Desse modo, mostra-se o quão é necessário utilizar as categorias teóricas marxianas para compreender o fenômeno da uberização, pois entender que as tecnologias por meio dos aplicativos digitais extrai valor agregado da pessoa “uberizada”, e que o fato de o trabalhador possuir os meios de produção não o torna autônomo devido a necessidade de outros recursos sociais de produção, ajuda a compreender a existência da exploração do trabalho, não apenas como uma relação colaborativa, que é a imagem que a ideologia tenta impor. Além disso,

enquanto o mundo permanecer em um sistema capitalista, a economia política permanece útil para a compreensão dos fenômenos contemporâneos.

Brito (2020) pontua que novos serviços surgem rotineiramente para serem prestados por meio da economia compartilhada no mundo digital. Apesar da aparente liberdade e autonomia oferecidas por esse novo modelo de negócio, os riscos para funcionários e prestadores de serviços são grandes. Com uma relação sem qualquer tipo de estabilidade ou direitos trabalhistas previstos, esses trabalhadores atuam sob a imposição de uma rígida regulamentação de normas impostas pela empresa, fazendo com que por trás desta nova economia se utilizem do argumento de que estariam isentas de qualquer relação com o colaborador, colocando a execução desde o início sob a responsabilidade daquele.

Ao longo de seu trabalho, Brito (2020) apresenta como maior exemplo de prestadora de serviços por meio de plataformas digitais, a empresa Uber. Contudo, este modelo é seguido por diversas outras como iFood, Rappi, Uber Eats e 99Food, etc. Sob o pretexto de autonomia dos trabalhadores e otimização de acesso a diferentes serviços por parte do consumidor, as empresas obtiveram amparo legal para atuação no Brasil por meio da Lei 13.640/18 em 2018. Entretanto, a inexistência da relação formal de trabalho e a ausência de um contrato do tipo empregatício acabaram por endossar a prática de atividades exaustivas para os motoristas, e inadequadamente remuneradas, sendo a presença de tais práticas potencializadas pela Reforma Trabalhista de 2017⁶ (SHIELDS, 2017).

Para Mazine (2021),

[...] A Reforma Trabalhista promulgada na lei n. 13. 467/2017, sancionada pelo ex-presidente Michel Temer, fomentou uma célere “uberização” do trabalho no Brasil, isto é, um processo que permitiu a chamada “flexibilização das leis trabalhistas”. Com isso, a exploração da força de trabalho da classe trabalhadora ficou mais sucateada, emergindo, assim, os subempregos, a exemplo das pessoas que trabalham para empresas de aplicativos (MAZINE, 2021).

Portanto, a atividade exercida por trabalhadores dependentes da associação a estas plataformas digitais podem ser explicadas a partir dos princípios da teoria jurídica “anticontratuálista”, de modo que o subordinado não detém liberdade de escolha ao adentrar

⁶ A reforma trabalhista no Brasil em 2017 foi uma mudança significativa na consolidação da legislação trabalhista (CLT) instrumentalizada pela Lei Nº 13.467 de 2017 e mediante a Provisória 808. A proposta, segundo o governo, era de combater a crise econômica no país e o desemprego. No entanto, os impactos foram negativos, aumentando a insegurança e piorando a inserção no mercado de trabalho (BRITO, 2020).

no mercado de trabalho, apenas se sujeitando às condições impostas pelo mercado e às regras que regem esta relação (LEITE, 2019 apud BRITO, 2020).

Por isso, frente a necessidade da população trabalhadora de subordinação laboral, decorrente do índice de mais de 9,5 milhões de desempregados no Brasil - de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no terceiro trimestre de 2022 -, muitos trabalhadores dependentes de tal modalidade para obtenção de renda, relataram episódios degradantes de manipulação por parte dos aplicativos, o que gerou o aumento de reclamações ao Ministério Público do Trabalho contra marcas como Ifood e Loggi por tentativa de fraudar as normas trabalhistas vigentes. Essa prática continua a se reproduzir apesar da recomendação de número 198/2006 emitida pela Organização Internacional do Trabalho e enfatizada no trabalho realizado por Brito (2020), que deixa clara a necessidade de combater o mascaramento da relação de emprego pelas medidas adotadas pelo empregador, com vista a se omitir quanto ao vínculo que possui com seus empregados e quanto aos direitos trabalhistas devidos. A introdução de novas relações de trabalho no âmbito da economia digital segue impactando, por muitas vezes, de forma negativa, as condições dos integrantes do subemprego no contexto brasileiro, cuja proteção legal é incerta. Utiliza-se o pretexto de que são situações relativamente recentes que ainda não possuem jurisprudência pátria nem internacional definida no âmbito do Direito do Trabalho.

As alterações dos marcos legais, na medida em que flexibilizam as garantias mínimas de acesso a direitos e padrões protetivos, fazem emergir novos arranjos institucionais, em que as pessoas podem ficar mais vulneráveis, expostas ao risco com maior instabilidade e sujeitas às incertezas, sobretudo no caso dos trabalhadores informais que não estão protegidos pelas leis trabalhistas em caso de invalidez, acidentes e/ou doenças. Desse modo, é possível que tendências como a uberização do trabalho transfiram o risco econômico dos negócios para os trabalhadores.

3. CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL NOS SETORES DE TRANSPORTE E ENTREGAS

O IPEA (GÓES, G; FIRMINO, A. e MARTINS, F., 2022), produziu uma análise sobre o trabalho realizado nas plataformas digitais sobre o setor de transporte no Brasil. Para tanto, utilizou como fonte de dados a pesquisa Nacional por amostra de domicílios contínua, observando os indicadores no período de 2016 até o quarto trimestre de 2021, de modo a abordar especificamente o setor de transporte e entregas. No entanto, ainda há limitações, como por exemplo, a impossibilidade de segmentação dos profissionais que exercem as atividades exclusivamente por meio de aplicativos. Nesse sentido, a análise das informações está limitada ao setor dos transportes no que diz respeito aos trabalhadores "autônomos" em ocupações equivalentes a motoristas de carros, táxis, vans, motocicletas, veículos a pedal ou de operação manual, em atividades de Transportes Rodoviários de passageiros, cargas ou entregas. De acordo com o documento,

[...] O primeiro subgrupo, denominado mototaxista, é composto pelas pessoas na ocupação 8321, condutores de motocicletas, e na atividade 49030, transporte rodoviário de passageiros. O segundo subgrupo, composto por trabalhadores na mesma atividade, mas na ocupação 8322 (condutores de automóveis, táxis e caminhonetes), foi chamado de motorista de aplicativo e taxista. Esses dois, em conjunto, são equivalentes aos trabalhadores da Gig Economy no setor de transporte de passageiros (GÓES, G; FIRMINO, A. e MARTINS, F., 2022, p. 3).

A análise pode inserir também o setor de entrega de mercadorias, conforme caracteriza-se na pesquisa do IPEA, onde as pessoas na ocupação 8321 (condutores de motocicletas) e em uma das duas atividades – 49040 (transporte rodoviário de carga) ou 53002 (atividades de malote e de entrega) compuseram o grupo denominado entregador de mercadoria via moto (GÓES, G; FIRMINO, A. e MARTINS, F., 2022, p. 3). Desse modo, aproximadamente 1,5 milhão de pessoas enquadradas na gig economy⁷ trabalham no setor de transporte - destrinchando mediante a participação de motoristas de aplicativo e táxi (945 mil trabalhadores), mototaxistas (222 mil trabalhadores), entregadores de moto⁸ (322 mil

⁷ Define-se a gig economy como uma forma alternativa de emprego, uma forma de trabalho em que as pessoas realizam atividades freelancers e são pagas separadamente por cada projeto/serviço (DE-STEFANO, 2017).

⁸ A classificação representa o montante dos entregadores de mercadorias que se utilizam da motocicleta como instrumento de trabalho e locomoção para realizar as entregas.

trabalhadores) e cerca de 55.000 trabalhadores realizavam entregas com outros meios de transporte no Brasil, considerando o último trimestre de 2021.

A Tabela 1 evidencia o crescimento do pessoal ocupado em cada subgrupo que compõe o setor de transportes. Chama-se atenção para o acentuado crescimento que houve no número de motoristas de aplicativos e taxistas que no primeiro trimestre de 2016 representava 64,8%, passando para 73% no quarto trimestre de 2019. Em seguida, merece realce o subgrupo de entregadores de moto. No quarto trimestre de 2016, estes representavam 5%, passando para 20,9% no quarto trimestre de 2021, caracterizando o segmento com os aumentos relativamente mais expressivos no setor de transportes.

Ainda sobre os dados em destaque, observa-se uma perda de participação dos mototaxistas, que alcançaram 14,4% no quarto trimestre de 2021, expressando uma queda de 16,9 pontos percentuais em comparação ao início de 2016. Notou-se também a presença crescente de outro segmento, que para análise ainda é residual, no entanto, o subgrupo de outros entregadores - que utilizam bicicletas, caminhonetes, automóvel, etc. – atingiu 3,6% em 2021, com diferença de 3 pontos percentuais para cima, comparado ao início de 2016.

Tabela 1: Participação de cada subgrupo no total de pessoas ocupadas da Gig Economy no setor de transportes para trimestres selecionados (em %)

Período / categoria	Motorista de aplicativo e taxista	Mototaxista	Entregador de moto	Outros entregadores
2016.I	64,8	31,3	3,3	0,6
2016.IV	66,3	28,4	5,0	0,4
2017.IV	69,6	25,6	3,8	1,0
2018.IV	71,4	20,6	7,5	0,6
2019.IV	73,0	16,7	8,7	1,5
2020.IV	66,2	14,5	16,6	2,7
2021.IV	61,2	14,4	20,9	3,6

Fonte: GÓES, G; FIRMINO, A. e MARTINS, F., 2022, p. 5.

Passando para os trabalhadores registrados diretamente nas plataformas digitais, segue a distribuição de um milhão de parceiros na Uber Brasil, 200 mil entregadores ativos na

plataforma iFood e 600 mil motoristas colaboradores registrados na plataforma da 99, como mostra a Figura 1.

Figura 1: Quantitativo de trabalhadores cadastrados e ativos por plataforma virtual



Fonte: Plataformas UBER/IFOOD/99. Elaboração própria, 2023.

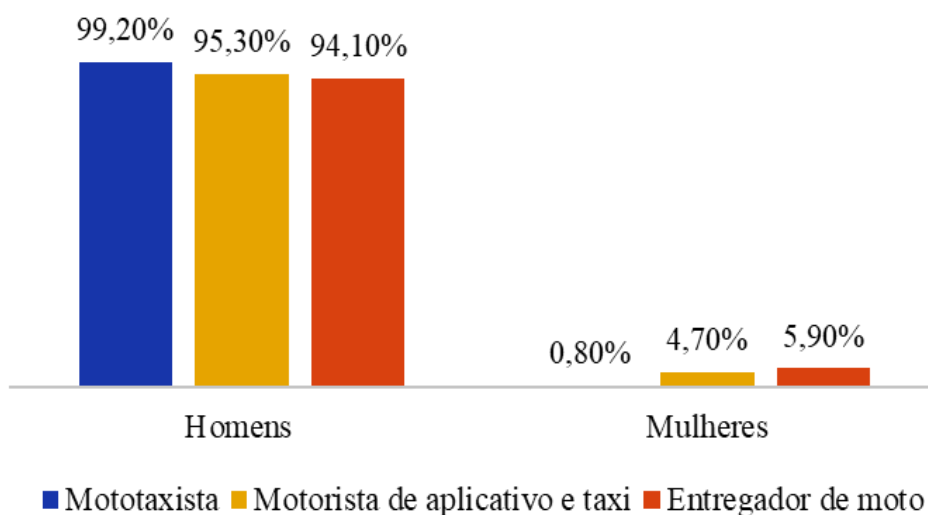
Os números de "colaboradores" nas plataformas Uber e 99 podem não representar muito bem a dimensão desses trabalhadores por plataforma, dada a limitação dos dados fornecidos por essas empresas. Vale salientar que os trabalhadores podem exercer atividades em duas ou mais plataformas ao mesmo tempo, no intuito de reduzir o espaço de tempo inativo e não remunerado no desenvolvimento de suas atividades, como também proporcionar maiores ganhos. Em relação aos trabalhadores na plataforma iFood, estes estão a desempenhar a mesma função que trabalhadores não cadastrados na plataforma, porém, contratados por restaurantes para desempenharem a mesma atividade de entregas, no entanto, de forma fixa para os estabelecimentos.

3.1 PERFIL DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE TRANSPORTES E ENTREGAS NO BRASIL

Para caracterizar o perfil dos Trabalhadores no setor de transporte é necessário evidenciar indicadores sobre a raça/cor, faixa etária, gênero, nível de escolaridade e respectivos rendimentos. Dessa forma, de acordo com os dados disponibilizados pelo IPEA (GÓES, G; FIRMINO, A. e MARTINS, F., 2022), mediante a análise de indicadores disponíveis na PNAD Contínua, inicialmente constatou-se que no setor de transporte está evidente a maior

participação de homens, onde supera os 90%. Com isso, o setor dos mototaxistas, caracterizou-se com uma maior participação do sexo masculino, onde 99,2% são homens, seguindo de 95,3% e 94,1% para motoristas de aplicativos e táxi e para entregador de moto, respectivamente (Gráfico 1).

Gráfico 1: Trabalhadores do setor de transportes conforme o gênero e por subgrupo no 4º trimestre de 2021 (em %)

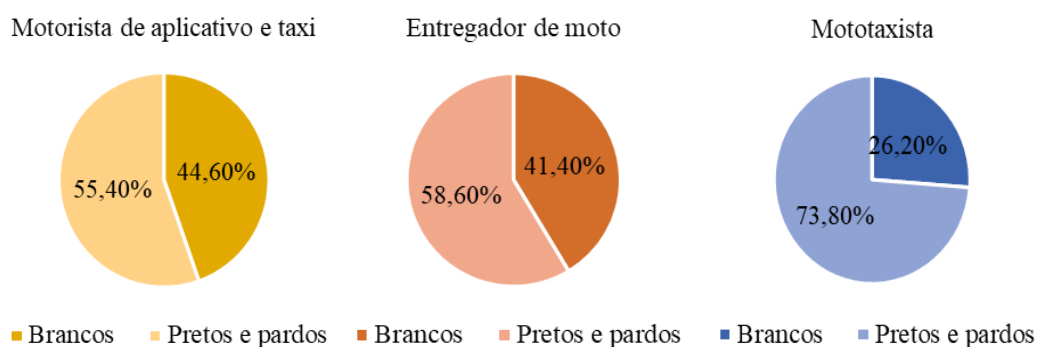


Fonte: GÓES, G; FIRMINO, A. e MARTINS, F., 2022. Elaboração própria.

A pesquisa indicou, ainda, que os profissionais da gig economia no setor de transporte no Brasil compõem diferentes faixas etárias com predominância de pessoas entre 30 e 39 anos nos subgrupos de motoristas de aplicativo e taxistas, como também no setor de mototaxista. Já no segmento de entregadores de moto observa-se uma maior concentração de jovens entre os 20 e os 29 anos.

Quanto à distribuição de raça/cor existe uma predominância de pretos e pardos. Estes estão concentrados no segmento de mototaxistas, com 73,8%, e no grupo de entregadores de moto com 58,6%. Na categoria de motorista de aplicativo e táxi, a distribuição das pessoas por raça/cor mostrou menor diferença entre as classificações, com 55,4% de pretos e pardos e 44,60% de brancos (Gráfico 2).

Gráfico 2: Trabalhadores do setor de transportes conforme raça/cor e por subgrupo no 4º trimestre de 2021 (em %)



Fonte: GÓES, G; FIRMINO, A. e MARTINS, F., 2022. Elaboração própria.

Além da idade, buscou-se identificar o nível de escolaridade dos trabalhadores do setor de transporte. Nesse quesito, foi possível constatar uma predominância de trabalhadores que possuem ensino médio completo. No entanto, no segmento de entregadores de moto a maior presença é de trabalhadores que possuem apenas o ensino fundamental completo, portanto, contendo uma baixa participação de pessoas que possuem o nível superior completo. Em termos percentuais, os motoristas de aplicativo e táxi representam 10% dos trabalhadores com nível superior; entregadores de mercadoria via moto (entregador de moto), expressam 5,6% e os mototaxistas são apenas 2,1%. Dessa forma, é evidente que o subgrupo de mototaxista no quesito de escolaridade apresenta-se como setor com menor grau de instrução.

No Quadro 1, destaca-se o rendimento mensal efetivamente recebido em termos reais médios, com referência ao quarto trimestre de 2021, no setor de transporte por subgrupo e, do salário mínimo, como também a remuneração média por horas trabalhadas em termos reais médios no mesmo período.

Quadro 1: Rendimento efetivo médio mensal e rendimento efetivo por hora trabalhada em termos reais no 4º trimestre de 2021(R\$)

SUBGRUPO	RENDIMENTOS
Motorista de aplicativo e táxi	Para os trabalhadores caracterizados nessa seção foi observado o recebimento de um salário em torno de R\$ 1.900,00 mensais, com remuneração média por hora trabalhada de R\$ 11,01.
Mototaxista	Os trabalhadores dessa seção recebem em média R\$ 900,00 mensais. A remuneração média por hora trabalhada é de R\$ 6,00.
Entregador de moto	No quesito dos trabalhadores que fazem entrega via moto foi observado um salário médio mensal de R\$ 1.500,00 mensais. A remuneração média por hora trabalhada é de R\$ 9,40.

Fonte: GÓES, G; FIRMINO, A. e MARTINS, F., 2022. Elaboração própria.

No tocante ao segmento dos motoristas de aplicativo de táxi, os rendimentos ficaram em torno de 1,9 mil mensal no período investigado. Este valor caracteriza um cenário de recuperação, comparado ao ano de 2020, tendo em vista as consequências causadas pela pandemia da Covid-19 sobre o emprego. Contudo, o valor mostrou-se menor que os rendimentos observados em 2016, onde o salário girava em torno de R\$ 2.700,00. Em seguida temos os entregadores de moto com 1,5 mil de salário médio mensal; e, os mototaxistas, que exibiram um comportamento constante ao receberem por volta de R\$ 1.000,00 reais mensais ao passar do tempo. Por outro lado, a partir de 2021 foi registrado um cenário de queda dos salários, situando-se abaixo do salário mínimo. Para os motoristas de aplicativo de táxi, quanto ao quesito de vencimentos por hora trabalhada, foram observados os maiores ganhos, com rendimentos próximos do grupo de entregadores de mercadoria via moto. O subgrupo de mototaxistas expõe os menores rendimentos por hora trabalhada (GÓES, G; FIRMINO, A. e MARTINS, F., 2022).

Os rendimentos, por sua vez, estão atrelados ao número de horas trabalhadas. O documento do IPEA evidenciou que a jornada semanal média das pessoas ocupadas no país no setor de transportes estava relativamente próxima, quando comparados os diferentes grupos de trabalhadores. Tanto no segmento de mototaxistas quanto para motoristas de aplicativo e táxi, a jornada de trabalho alcançou, em média, 41,4 horas trabalhadas por semana. Desse mesmo

modo, observa-se que os entregadores que utilizam moto representam um segmento onde o número de horas trabalhadas era menor. No entanto, após a pandemia da Covid 19, este segmento teve maior convergência das horas trabalhadas, estando próximo ao verificado nos demais subgrupos (GÓES, G; FIRMINO, A. e MARTINS, F., 2022). Por outro lado, é importante destacar que, apesar dos trabalhadores que utilizam aplicativos exercerem jornadas de trabalho elevadas, estes não gozam dos direitos dos trabalhadores que exercem ocupações no trabalho formal.

3.2 CONDIÇÕES DOS TRABALHADORES QUE UTILIZAM AS PLATAFORMAS VIRTUAIS PARA REALIZAR SUAS ATIVIDADES

A consolidação das leis do trabalho (CLT), no Brasil, em seus artigos 2 e 3, caracteriza os seguintes aspectos como vínculo trabalhista: pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade (CLT, 2022). Apesar da necessidade de atualização relativa às mudanças no mundo do trabalho, tais aspectos também deveriam servir de referência quando se trata das atividades de trabalhadores que atuam por meio de plataformas de trabalho virtuais, sendo esta a tensão estabelecida entre empresas e trabalhadores da economia digital e instituições reguladoras das novas relações de trabalho no século XXI.

A Fairwork Brasil se refere a um projeto que teve origem na Universidade de Oxford no intuito de acompanhar as consequências do trabalho plataformizado. Tem por objetivo analisar o comportamento das principais plataformas a partir dos princípios do trabalho decente. Para tanto, utiliza-se de pesquisas diretas junto aos trabalhadores nas “empresas da economia digital”, o que permite construir uma pontuação anual e fornecer evidências sobre as condições laborais das atividades desenvolvidas por meio das plataformas. O primeiro relatório para o Brasil foi disponibilizando com base no ano de 2021 (FAIRWORK, 2022).

Conforme observa o Fairwork (2022) trabalhadores por plataforma desempenham a atividade de forma pessoal, inclusive com documentos próprios e nome em conta (requisito da pessoalidade), trabalhadores esses que chegam a ter superiores 8 horas diárias e 44 horas semanais de trabalho (requisito da habitualidade), submetidos a uma atividade que tem

supervisão, controle ou comando realizado por uma empresa por meio de sistema informatizado ou telemática, como dispõe a lei que configura a equivalência em trabalho realizado por meio de um chefe - imediato meio pessoal e direito de comando - evidenciando que os trabalhadores desse meio estão subordinados às plataformas (FAIRWORK, 2022).

[...] Os dispositivos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho são adequados para regular as relações entre pessoas trabalhadoras e as plataformas, prevendo os casos de trabalho à distância (art. 6º), de ausência do horário de trabalho fixo para motoristas (art. 235-C, § 13) e o contexto legal das pessoas trabalhadoras em geral (art. 62, III), além da possibilidade de recusa de ofertas de tarefas também encontrar forma semelhante na modalidade do trabalho intermitente, típico trabalhador sob demanda (art. 242-A, § 3º)²². A lei, assim, traz dispositivos atualizados que possibilitam o reconhecimento que pessoas trabalhadoras das plataformas digitais são suas empregadas, desde que verificado o controle, supervisão ou comando por meio da tecnologia da plataforma digital, que dirige o serviço prestado, determina o preço ou o passo a passo para o trabalho ser realizado (FAIRWORK, 2022, p. 12).

Por mais que se tenha um aparato legal que serve para regular as relações sociais de trabalho, as empresas por plataformas digitais não reconhecem tais atividades como relação de emprego no Brasil. Para elas, os trabalhadores são reconhecidos como "colaboradores", figuras autônomas que são consumidoras dos serviços oferecidos pelas plataformas digitais. Na posição de empresas da economia digital, defendem sua posição de intermediadoras entre pessoas consumidoras e trabalhadoras. Por outro lado, evidencia-se que as plataformas exercem controle sobre os processos de trabalho de modo significativo por meio de mecanismos típicos do mundo digital, como a dataficação e o gerenciamento algoritmo, desse modo, caracterizando intervenções na prestação dos serviços (FAIRWORK, 2022).

No caso do Brasil, assim como acontece em vários países, não há uma especificidade na lei que regule as relações de trabalho no âmbito das plataformas digitais. Este é um campo disputado pelas grandes corporações da economia digital e que ainda requer o aperfeiçoamento das relações institucionais reguladoras do mundo do trabalho. Em particular, tramitam projetos de lei no Congresso Nacional a propor que essas atividades sejam enquadradas como vínculo empregatício, como parte do reconhecimento das relações entre patrão e empregado.

Tendo em vista a situação precária em que os trabalhadores desempenham suas atividades nas plataformas digitais, conforme destacado no relatório do Fairwork para o Brasil, as empresas podem se beneficiar da ausência de limites para normas que garantam a regulamentação de condições de saúde e de segurança, dos salários mínimos, de jornadas de

trabalho, entre outras garantias fundamentais que asseguram a dignidade humana e o trabalho decente, sendo então observados os trabalhadores como apenas custos econômicos por essas empresas.

[...] O trabalho por plataformas atualiza e intensifica a informalidade histórica, reorganizando os diferentes setores e ocupações, muitos deles já existentes antes da emergência das plataformas digitais. O mercado apresenta plataformas de entrega, carona/corridas, trabalho doméstico, serviços gerais e uma importante fatia de plataformas de microtrabalho e serviços freelancer, considerando também o âmbito do trabalho plataformizado realizado desde a casa (FAIRWORK, 2022, p. 10).

Nos últimos anos, observa-se no Brasil um cenário onde as plataformas tornam-se vetores da criação e expansão de ocupações. Como a expansão do micro trabalho, cujos trabalhadores alimentam o sistema de Inteligência Artificial e atividades de entrega, como é o caso dos Motoboys que existiam antes mesmo do surgimento das plataformas digitais no país. Este sistema, hoje informatizado, contribui para a promoção da informalização de atividades formais, como visto no setor de entregadores de motocicleta (FAIRWORK, 2022). Em geral, o número de trabalhadores no setor de delivery cresceu 979,8% entre 2016 e 2021, de acordo com o Ipea, passando de 30 mil para 278 mil - expandindo o trabalho informal e subordinando trabalhadores que eram autônomos (GÓES, G; FIRMINO, A. e MARTINS, F., 2022).

Mediante a crescente participação de atividades laborais no setor digital, a Fairwork buscou avaliar as condições de trabalho nas plataformas digitais nas empresas Uber, Uber Eats, 99, iFood, GetNinjas e Rappi - levando em consideração neste presente estudo a análise das empresas Uber, iFood e 99. Foram utilizados cinco princípios que as plataformas digitais devem cumprir para serem consideradas empresas que oferecem trabalho decente, sendo eles: remuneração justa, condições justas, contratos justos, gestão justa e representação justa. As descrições e abordagens da aplicação realizada pela Fairwork encontram-se no Quadro 2:

O relatório Fairwork Brasil observou que nenhuma plataforma conseguiu demonstrar que todos os trabalhadores recebem o salário mínimo ideal por todas as suas horas ativas líquidas de despesas. O salário mínimo ideal no Brasil é calculado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (DIEESE) em R\$ 24,16 por hora/R\$ 5.315,74 por mês (valor de referência 2021). Ao avaliar se os trabalhadores das plataformas recebiam o salário mínimo local, levou-se em conta o custo do equipamento específico da tarefa e outros

custos relacionados ao trabalho incorridos pelos trabalhadores - que pagam do próprio bolso -, ou seja, não se diz apenas o valor pago pela plataforma ao trabalhador pelas horas trabalhadas.

Quadro 2: Princípios pontuados pela Fairwork como condições de trabalho decente

PRINCÍPIOS	CARACTERÍSTICAS
Remuneração Justa	Os trabalhadores, independentemente de sua classificação, devem obter uma renda decente em sua jurisdição de origem após levar em conta os custos relacionados ao trabalho, com ganhos de acordo com o salário mínimo obrigatório na jurisdição de origem, bem como o salário mínimo ideal.
Condições Justas	As plataformas devem ter políticas em vigor para proteger os trabalhadores de riscos fundamentais decorrentes dos processos de trabalho e devem tomar medidas proativas para proteger e promover a saúde e a segurança dos trabalhadores.
Contratos Justos	Os termos e condições devem ser acessíveis, legíveis e compreensíveis. A parte contratante com o trabalhador deve estar sujeita à lei local e deve ser identificada no contrato. Independentemente da situação laboral dos trabalhadores, o contrato precisa estar isento de cláusulas que excluam injustificadamente a responsabilidade por parte da plataforma.
Gestão Justa	Deve haver um processo documentado através do qual os trabalhadores possam ser ouvidos, possam recorrer das decisões que os afetam e ser informados das razões por trás dessas decisões. Deve haver um canal claro de comunicação aos trabalhadores envolvendo a capacidade de apelar das decisões da administração ou desativação. O uso de algoritmos é transparente e resulta em resultados equitativos para os trabalhadores. Deve haver uma política identificável e documentada que garanta a equidade na forma como os trabalhadores são gerenciados em uma plataforma (por exemplo, na contratação, punição ou demissão de trabalhadores).
Representação Justa	As plataformas devem fornecer um processo documentado por meio do qual a voz do trabalhador possa ser expressa. Independentemente de sua classificação, os trabalhadores devem ter o direito de se organizar em órgãos coletivos, e as plataformas devem estar preparadas para cooperar e negociar com eles.

Fonte: FAIRWORK/OIT. Elaboração própria, 2023.

Os cálculos das recompensas também levaram em conta o tempo de espera entre as atividades, que as plataformas têm que pagar. Apenas a empresa 99 conseguiu demonstrar que os trabalhadores ganham pelo menos o salário mínimo local, R\$ 5,50/hora/ R\$ 1.212 mês, no ano de 2021, menos o custo de execução do trabalho. Em declaração pública, a 99 garante que nenhum trabalhador da plataforma ganha menos que o salário mínimo local líquido de despesas, garantindo que revisões serão continuamente feitas para que sejam analisados os rendimentos dos trabalhadores para garantir que todos os seus "colaboradores" continuem ganhando acima

do salário mínimo durante o horário de trabalho ativo e líquido de trabalho (FAIRWORK, 2022).

Seguindo as condições de referência para o alcance do trabalho decente, nenhuma plataforma foi capaz de demonstrar medidas para melhorar ativamente as condições de trabalho. No entanto, o iFood oferece aos funcionários oportunidades de cursos e desenvolvimento profissional, por exemplo, na área de finanças. Outra reclamação recorrente refere-se à falta de infraestrutura básica como áreas de descanso, acesso a banheiros e água potável. Segundo os trabalhadores, nas entrevistas feitas pela Fairwork, os principais riscos à segurança e à saúde são os acidentes de trânsito, exposição excessiva ao sol, problemas de coluna, violência, sofrimento psíquico e estresse. Diante desses problemas, recomenda-se a ação ativa das plataformas para mitigar esses riscos (FAIRWORK, 2022).

No entanto, duas plataformas (Uber e 99) conseguiram destacar medidas para proteger os trabalhadores de riscos relacionados com tarefas específicas. A 99 atualizou suas políticas de segurança do trabalhador em seu site, tornando as informações sobre todos os recursos de segurança, como botões de emergência de forma acessível para motoristas e usuários das plataformas e câmeras de segurança. A plataforma também disponibilizou em seu site informações sobre garantias aos trabalhadores, como os seguros de acidentes que oferece aos motoristas.

“Se tratando de contratos justos, nenhuma plataforma conseguiu provar que seus contratos estavam livres de cláusulas abusivas e que não excluem injustificadamente a responsabilidade por parte da plataforma” (FAIRWORK, 2022, p. 14). Desse modo, nenhuma plataforma conseguiu representar o básico para os contratos. Para atingir este ponto, as plataformas devem fornecer um contrato que seja comunicado de forma compreensível, contendo linguagem clara de modo que seja acessível aos trabalhadores a qualquer momento. Além disso, as plataformas devem informar os trabalhadores sobre as mudanças propostas em um prazo razoável, que não são atendidas pela maioria das plataformas. Apenas a iFood conseguiu demonstrar o cumprimento das normas básicas para contratos. Como resultado de seu envolvimento com a Fairwork, a iFood introduziu termos acessíveis com ilustrações. Além disso, a empresa revisou o conteúdo de seus termos e condições, deixando claro que qualquer alteração será feita com 30 dias de antecedência, sendo acessíveis e ilustrados.

Nenhuma das plataformas estudadas conseguiu demonstrar medidas de promoção da inclusão de grupos marginalizados e desfavorecidos, como também, medidas de combate à desigualdade no processo de governança. Sem a presença de um processo de reclamação formal e claro para os trabalhadores, a rescisão arbitrária, desativação e bloqueio são as principais preocupações dos trabalhadores da plataforma. Portanto, avalia-se se as plataformas possuem um processo adequado para decisões que afetam os trabalhadores.

Diante dos resultados destacados no relatório produzido pela Fairwork Brasil, recomenda-se que as plataformas digitais de trabalhadores implementem medidas eficazes, como promoção da igualdade de oportunidades para trabalhadores de grupos desfavorecidos juntamente com políticas de antidiscriminação. Conforme se pontua no relatório, as plataformas devem definir claramente suas políticas para ações disciplinares e de desativação em seus termos e condições, bem como fornecer procedimentos claros para os trabalhadores recorrerem em caso de discordância. No entanto, em uma sinalização positiva, a Uber esclareceu sua política de exclusão em 2021, dando um passo importante para atender aos padrões básicos de gerenciamento futuro. No mesmo sentido, a 99 apresentará uma nova política de desativação dos usuários para aumentar a transparência para os trabalhadores (FAIRWORK, 2022).

Quanto ao aspecto da representação justa, a maioria das plataformas não possui políticas documentadas que reconheçam a organização e a voz coletiva dos trabalhadores. Em entrevistas feitas pela Fairwork vários trabalhadores dizem que já foram punidos por participar de greves. Portanto, existe um cenário onde não se respeita a garantia dos direitos dos trabalhadores à liberdade de organização coletiva e associação. No caso da plataforma iFood, foi criado um “Fórum de Entregadores” para iniciar o diálogo coletivo com lideranças de entregadores. Desse modo, instituiu-se um mecanismo básico, um canal por meio do qual a voz coletiva do trabalhador pode ser expressada.

Por fim, o relatório Fairwork Brasil pontuou as condições de trabalho vivenciadas diariamente pelos trabalhadores que se dispõem a fazer parte das plataformas digitais como "colaboradores". Constatou-se que, nem mesmo o básico está a se garantir para tais trabalhadores, vulgo colaboradores. No entanto, a partir do aprofundamento das pesquisas e a exposição das condições precárias de trabalho dessas pessoas, é possível criar condições institucionais para que os trabalhadores que utilizam as plataformas digitais como intermediárias de trabalho tenham condições dignas para desempenhar suas atividades de forma

decente. A discussão concentra-se no reconhecimento de que as empresas gerenciadoras do trabalho nas plataformas digitais têm capacidade de melhorar as condições de seus trabalhadores, enquanto representantes de um novo modelo de trabalho no mundo da economia digital, o que também significa oportunidades de renda, e deve ser oferecido de forma decente (FAIRWORK, 2022, p. 25).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os avanços tecnológicos na sociedade capitalista têm impactado sensivelmente as condições e as relações de trabalho no século XXI, sendo caracterizado pela influência e controle das ferramentas da economia digital, o que possibilita fácil acesso e compartilhamento de produtos e serviços. Com isso, as plataformas digitais podem exercer controle sobre os processos de trabalho de modo significativo por meio de mecanismos como a dataficação e o gerenciamento algoritmo, realizando intervenções propositadas na forma como o trabalho é executado e sobre quem o executa.

Mediante o estudo realizado, evidenciou-se que o crescente número de pessoas ocupadas no trabalho informal pode ser envolvido por atividades no segmento da economia gerenciada por plataformas digitais, ambiente este denominado usualmente de “uberização do trabalho”. Contudo, as novas formas e relações de trabalho que são desenvolvidas na era digital não parecem oferecer regulamentação ou segurança, sendo influenciado por fatores internos e externos. Estes tendem a variar de acordo com o cenário econômico de cada nação e se mostram vulneráveis às condições e mudanças macroeconômicas, principalmente, diante da necessidade por ocupação laboral em meio ao desemprego, podendo absorver milhares de pessoas em condições muito heterogêneas de qualificação profissional, gênero e raça.

Considerando os dados levantados pelo Ipea em 2021, o setor de transporte de pessoas é caracterizado como um nicho onde a maioria dos trabalhadores são homens, superando os 90%. Há maior predominância de pretos e pardos, registrando média de mais de 60%. No caso dos mototaxistas, cerca de 74% dos trabalhadores que compõem esse segmento são pretos e pardos e, em sua maioria, possuem nível médio completo e baixa presença de trabalhadores com nível superior completo. Ainda são estes trabalhadores que possuem o menor grau de instrução, sendo 60% dos que não possuem o ensino médio completo.

Quanto aos rendimentos dos trabalhadores no setor de transporte apontou-se uma perda na remuneração real entre 2016 e 2021 em todas as categorias, o que pode ser explicado, em parte, por algumas das consequências causadas pela pandemia da Covid-19, provocando perda de ocupações produtivas para os trabalhadores. De modo geral, os subgrupos de motorista de aplicativo de táxi juntamente com os entregadores de moto são os que recebem os maiores

rendimentos, situando-se acima do salário mínimo. Os mototaxistas representam o segmento mais vulnerável, com valores médios inferiores ao salário mínimo, de acordo com o ano de 2021. Todos os grupos abordados pela pesquisa indicaram elevadas jornadas de trabalho, intensidade do trabalho e baixa remuneração, o que é caracterizado pela literatura da economia e da sociologia do trabalho como condição de precariedade do trabalho.

A partir dos princípios definidos pela Fairwork para o alcance do trabalho decente no ambiente das plataformas digitais, devem ser observados: remuneração justa, condições justas, contratos justos, gestão justa e representação justa.

Por mais que nenhuma plataforma em análise (iFood, Uber e 99) tenha se enquadrado como ofertante de trabalho decente de modo a preencher os cinco conceitos básicos, observa-se certa pressão social e institucional, embora limitada, sobre as empresas para se enquadrarem nos requisitos do trabalho digno. Entre outras medidas, a criação de oportunidades de cursos e desenvolvimento profissional para seus colaboradores, a criação do fórum de entregadores, além de contratos mais transparentes e medidas de segurança, são alguns exemplos de como as empresas respondem às exigências impostas pelas relações estabelecidas com os trabalhadores. Todavia, essas iniciativas não significam qualquer reconhecimento de uma relação contratual.

Apesar de trabalharem longas horas, assumirem riscos e arcarem com o custo de manutenção das atividades de entrega, as empresas não reconhecem seu vínculo empregatício com os trabalhadores. Nesse contexto, essas novas estruturas criadas pelas plataformas digitais facilitam a exploração do trabalho. Mediante tal situação precária, as empresas se beneficiam da ausência de limites que definam normas e permitam a regulamentação de condições adequadas de saúde e de segurança, salários dignos e jornadas de trabalho justas.

Os resultados encontrados neste trabalho são provenientes de análises dinâmicas que podem levar a explicação das mudanças no mercado de trabalho a partir da expansão da economia digital, representando importante contribuição para o avanço da literatura na economia do trabalho. No atual cenário, as negociações e reformulações observadas entre as empresas gerenciadoras das plataformas digitais de trabalho, os seus usuários, trabalhadores e consumidores e as instituições que regulam o mundo do trabalho, representam a inexorável adaptação às mudanças tecnológicas. Ao mesmo tempo, esta constitui processo de dominação e exploração do capital sobre o trabalho. Sem reconhecer o nível de exploração que sofrem,

esses trabalhadores ainda arcam com os riscos e custos da manutenção das atividades sem gozarem de direitos trabalhistas básicos.

Na defesa pela garantia do trabalho decente, é importante que a legislação trabalhista reconheça o vínculo de trabalho entre entregadores, taxistas e todo tipo de trabalhador com as plataformas digitais de acordo com os elementos fáticos e jurídicos que caracterizam a relação social de trabalho. O crescente fluxo de bens e serviços realizado a partir das empresas que atuam na economia digital consolida um modelo do trabalho com novas relações e condições. Para que não sirvam ao aprofundamento da informalização e precarização do trabalho é imperioso o reconhecimento desses trabalhadores por parte das empresas, visando melhores condições de trabalho e a efetivação dos direitos fundamentais no caminho do trabalho decente.

5. REFERÊNCIAS

A 99. Disponível em: <<https://99app.com/sobre-a-99/>>. Acesso em: 22 jan. 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.

ABÍLIO, Ludmila. C.; ALMEIDA, Paula. F.; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana. C. M.; FONSECA, Vanessa. P.; KALIL, Renan. B.; MACHADO, Sidnei. **Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19**. São Paulo: REMIR, 2020. 11 p. Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/remir-trabalho/>> Acesso em: 06 de maio de 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Passa Palavra**, 19 fev. 2017. Disponível em: <<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>. Acesso em: 15 dez. 2022

BRASIL C. H.; SILVA, G.: **Uberização e a classe trabalhadora: Aspéctos fundamentais da exploração por aplicativo**. Revista Avant, Florianópolis, v.6, n.1, p. 345-359, 2022.

BRITO, R. D. O. **A uberização e seus reflexos no direito do trabalho**. Orientador: João Leite de Arruda Alencar. 2020. TCC (Graduação) - Curso de DIREITO, Faculdade de Direito de Alagoas - FDA, Universidade Federal de Alagoas - UFAL, Maceió/AL, 2020. Disponível em: <https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/7884/3/A%20Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20e%20seus%20reflexos%20no%20direito%20do%20trabalho.pdf>. acesso em: 15 nov. 2022.

CLT. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. **Disponível em:** <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 05 de maio de 2022.

CALDAS, Josiane. **A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho: utopias do nosso tempo?** [recurso eletrônico] Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

CODAGNONE, C., Abadie, F., & Biagi, F. **The future of work in the “sharing economy”: Market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation?** *JRC Science for Policy Report*, 1-100, 2016. doi:10.2791/431485 » <https://doi.org/10.2791/431485>

DE-STEFANO, V. **The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**, 2017.

GENEVA, CH: ILO. **Decent Work in the Platform Economy. International Labour Organization**. Technical Paper submitted to the G7 Employment Working Group, 11 March 2018.

GÓES, G; FIRMINO, A. e MARTINS, F.. **Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham**. IPEA, Carta de Conjuntura 14, nº 55, 2022.

Fairwork Brazil Ratings 2021: **Towards Decent Work in the Platform Economy**. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany, 2021.

FLAVIA, Ana Carrillo. **Crescimento das startups: veja o que mudou nos últimos cinco anos!** ABSTARTUPS, 2020. Disponível em: <<https://abstartups.com.br/crescimento-das-startups/>> Acesso em: 25 de maio de 2022.

WOODCOCK, Jamie e GRAHAM, Mark. *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Polity Press, 2020.

RODRIGUES, Íris Pinheiro; FRIAS, Lincoln Thadeu Gouvêa de. **Um panorama da informalidade no mercado de trabalho brasileiro (2012-2017)**. Revista Debate Econômico, v.7, n.1, jan.-jun. 2019.

KREIN, José Dari e OLIVEIRA, Roberto Vêras de. **Os impactos da reforma trabalhista nas condições de trabalho**. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de e FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Org.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/>>. Acesso em: 26 de abril de 2022.

KREIN, J. D.; COSTHECK, L.; MANZANO, M. **Informalidade: um fenômeno cada vez mais complexo e generalizado**. 2019. In: *Política Pública no Brasil: estudos interdisciplinares contemporâneos*. ETULAIN, Carlos Raul (Org.). Campinas, SP: NEPP/UNICAMP, 2021.

Brasil tem recorde de 39,3 milhões de trabalhadores informais. Disponível em: <<https://www.estadao.com.br/economia/brasil-recorde-trabalhadores-informais-segundo-trimestre-2022/>>. Acesso em: 22 jan. 2023.

INCLUSIVOS, R. DE M. DE T. **Digital labour platforms (Non-standard forms of employment)**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 4 jan. 2023.

Institucional. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/>>. Acesso em: 22 jan. 2023.

LOBATO, A. O. C.; OLIVEIRA, J. G. **Uberização do trabalho: o impacto da tecnologia nas relações de trabalho**. Editora da Furg, Rio Grande, 2021.

MAZINE, R. S. **A relação ente a plataforma digital e o trabalhador: existe vínculo de emprego?** Orientador: Ana Paula Pavelski.. 2021. TCC (Graduação) - Curso de Direito, FACULDADE UNICURITIBA, Curitiba, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18484/1/mono%20PLATAFORMA%20DIGITAL%20E%20O%20TRABALHADOR%20-%20TCC%20-%20RAISA%20STABENOW%20MAZINE.docx.pdf>. acesso em: 3 nov. 2022.

MONTEIRO, A. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 4 jan. 2023.

PALAVRA, P. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Passa Palavra, 19 fev. 2017. Disponível em: <<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>. Acesso em: 5 jan. 2023

RAMOS, D. **Uberização do trabalho: o que é e quais suas consequências**. Coonecta.me, 6 maio 2022. Disponível em: <<https://coonecta.me/uberizacao-do-trabalho-o-que-e-quais-suas-consequencias/>>. Acesso em: 4 jan. 2023

Recomendação R204 - Transição da Recomendação da Economia Informal para a Formal, 2015 (n.º 204). Disponível em:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO>. Acesso em: 4 jan. 2023.

Recomendação R205 - Recomendação de Emprego e Trabalho Decente para a Paz e Resiliência, 2017 (nº 205). Disponível em:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO>. Acesso em: 4 jan. 2023.

Trabalho decente. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>>. Acesso em: 4 jan. 2023.

ILO. Trabalho Decente (OIT Brasília). Disponível em:

<<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 4 jan. 2023.

WELLER, J. “**Los servicios de plataforma y la precarización del trabajo en América Latina**”, Diálogos sobre socioeconomía: informalidad en América Latina, S. M. Ruesga, J. L. Delgado and J. Baquero (eds.), Valencia, Tirant lo Blanch, forthcoming, 2021.