

META 2 - FORTALECIMENTO DO OBSERVATÓRIO NACIONAL DO MERCADO DE TRABALHO

Produto 5 - Estudo sobre experiências internacionais de regulação do trabalho em plataformas

TERMO DE FOMENTO Nº 01/2021 - PLATAFORMA+BRASIL Nº 919592

Março de 2023

DiESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

EXPEDIENTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**Presidente da República**

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego

Luiz Marinho

Secretário Executivo

Francisco Macena

Subsecretária de Estatística e Estudos do Trabalho

Paula Montagner

Subsecretaria de Estatística e Estudos do Trabalho

Felipe Vella Pateo

Subsecretaria de Estatística e Estudos do Trabalho

Raigner Rezende do Nascimento

Esplanada dos Ministérios - Bloco F – Ed. Sede

Brasília – DF

70059-900

(61) 2021- 5449

Obs.: Os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério do Trabalho e Emprego

Escritório Nacional: Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Direção Executiva

Presidente - Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Vice-presidente - José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP

Secretário Nacional - Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo - Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo – José Carlos Santos Oliveira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretor Executivo – Gabriel Cesar Anselmo Soares

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

Diretora Executiva - Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretora Executiva - Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva - Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo – Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo - Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretora Executiva - Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

Diretor Executivo – Carlos Andreu Ortiz

CNTM – Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos

Direção Técnica

Fausto Augusto Júnior – Diretor Técnico

José Silvestre Prado de Oliveira – Diretor Adjunto

Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Ficha Técnica**Coordenação do Projeto**

Patrícia Toledo Pelatieri – Coordenadora geral

Equipe Executora

DIEESE

Apoio

Equipe administrativa do DIEESE

Entidade Executora

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1. A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO: UM RESGATE HISTÓRICO	9
1.1. Antecedentes: contexto para o avanço das plataformas digitais	9
1.2. A plataformização do trabalho	14
1.3. Tipos de plataformas digitais e sua ascensão	17
1.4. Processo e condições de trabalho: o <i>modus operandi</i> das plataformas digitais e seus efeitos na intensificação e precarização do trabalho	24
2. EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS DA REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS	40
2.1. As ações de regulação do trabalho em plataformas em países selecionados: Estados Unidos (Califórnia), Espanha, Uruguai e Argentina	40
2.2. Entrevistas com pesquisadores sobre a regulação internacional: objetivos e metodologia	53
2.3. Experiências de regulação internacional: a perspectiva das mobilizações	55
2.4. Experiências de regulação internacional: a perspectiva da regulamentação e das consequências	65
CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
RECOMENDAÇÕES	80
REFERÊNCIAS	82
ANEXO	87

INTRODUÇÃO

Este produto apresenta algumas das principais experiências internacionais em torno da regulação do trabalho exercido em plataformas digitais, um fenômeno social em processo de expansão exponencial pelo mundo, objeto de um número cada vez maior de pesquisas e aprofundamentos. É um estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), no âmbito do Termo de Fomento Nº 01/2021 - PLATAFORMA+BRASIL Nº 919592, celebrado com o Ministério do Trabalho e Emprego do governo federal, inserido na Meta 2 – “Fortalecimento do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho” e Produto 5 – “Estudo sobre experiências internacionais de regulação do trabalho em plataformas”.

O surgimento dessas formas de trabalho em plataforma pode ser identificado pelo menos desde o começo dos anos 2000, na esteira de outras transformações nas relações de trabalho, que vêm ocorrendo em nível global, decorrentes dos impactos do avanço de novas tecnologias de informação e comunicação.

O desenvolvimento metodológico do relatório previu as seguintes ações:

- Detalhamento do escopo do estudo;
- Levantamento e revisão bibliográfica sobre o tema;
- Definição das experiências internacionais a serem pesquisadas;
- Oficina interna para discussão do escopo do estudo;
- Sistematização e análise das experiências selecionadas;
- Elaboração do relatório técnico e analítico.

Na primeira parte do estudo, “A plataformização do trabalho: um resgate histórico”, foi realizada uma revisão bibliográfica com o objetivo de expor o contexto antecedente ao surgimento das plataformas digitais, como os efeitos da crise econômica internacional iniciada em 2008, seguida por sucessivas outras crises, inclusive a crise sanitária ocasionada pela pandemia de Covid-19, que gerou impactos na reestruturação produtiva. Discute-se, também, como as novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) avançaram e mudaram contornos da economia

e do mundo do trabalho, fenômeno que está diretamente relacionado ao surgimento das empresas de plataformas digitais.

Em seguida, são feitas considerações sobre algumas das principais definições desse novo modo organizativo das relações econômicas, chamado por alguns de “capitalismo de plataforma”. As plataformas digitais podem ser consideradas estruturas ou infraestruturas digitais, que permitem a comunicação entre diversos grupos e operam, fundamentalmente, à base de dados, programadas por meio de algoritmos e de automatização, mecanismos que passam a gerenciar, inclusive, as relações de trabalho, no caso de plataformas voltadas para esse fim.

A propósito, são discutidas algumas das formas de classificação das plataformas digitais de trabalho, que se apresentam de modo muito diverso e em diferentes setores econômicos. Uma dessas classificações, realizada pela OIT (2021), apresenta as plataformas em dois grandes grupos: as plataformas baseadas em internet (como as de microtarefas, *freelancers*, programação etc.); e as baseadas em localização (como as de entregas e transporte privado).

Ainda na primeira parte do estudo, são abordadas questões relacionadas aos processos e condições de trabalho nas plataformas digitais, principalmente o *modus operandi* dessas empresas no controle do trabalho. Discute-se como os algoritmos e a *gamificação* interferem cada vez mais na execução das tarefas e no gerenciamento do trabalho. Esses mecanismos substituem os lugares e espaços físicos por espaços virtuais, em estratégia global, levando à uma notável precarização do trabalho. Essa precarização se dá pelo rebaixamento dos rendimentos recebidos, aumento das jornadas de trabalho, ausência de direitos básicos e essenciais, como piso remuneratório, limitações da carga ou volume de trabalho e garantias de saúde e segurança, bem como do direito à representação e negociação coletiva por parte dos trabalhadores. Procura-se demonstrar como as empresas de plataforma operam nos diversos países em ambientes ainda pouco regulamentados, buscando, não raro, “escapar” da regulamentação contida em legislações trabalhistas preexistentes.

Na segunda parte, “Experiências internacionais de regulação do trabalho em plataformas”, são discutidos alguns dos movimentos já existentes sobre o assunto, a partir de revisão bibliográfica e uso da metodologia qualitativa de entrevistas individuais em profundidade, realizadas com três pesquisadores da temática: Renan Bernardi Kalil (Mestre e Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo, Procurador do Trabalho no Ministério Público do Trabalho, e pesquisador do Grupo de Trabalho Digital da Rede de Monitoramento Interdisciplinar das Reconfigurações do Trabalho – REMIR); Paula Freitas de Almeida (Doutoranda em

Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e participante do Grupo de Pesquisa em Relações de Trabalho e Sindicalismo, do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT, da Unicamp); e Andrea Del Bono, socióloga e cientista política residente na Argentina, Doutora pela Universidade Complutense de Madrid (UCM), professora da Universidade de La Plata (UNLP) e da Universidade Nacional Arturo Jauretche (UNAJ).

Nessa parte, são detalhados os movimentos em torno de ações regulatórias, que vêm ocorrendo em países como os Estados Unidos (mais precisamente no estado da Califórnia), Espanha, Uruguai e outros, pelo menos desde 2018, alguns deles considerados casos emblemáticos pelos pesquisadores entrevistados para este estudo. Toda a pesquisa foi conduzida considerando-se a participação dos diversos atores sociais diretamente influentes nesses processos, a maneira como se deram as mobilizações, as regulamentações e suas consequências práticas, os conflitos, os consensos, os avanços na regulamentação ou os entraves para seu enquadramento legal.

Por fim, apontam-se algumas considerações, visando a um balanço dos relatos das experiências internacionais mapeadas, e objetivando trazer contribuições para tal discussão, inclusive, como subsídio ao debate nacional. Parte-se do pressuposto de que a precarização do trabalho - parte constitutiva do avanço exponencial e heterogêneo das plataformas digitais em ação em todo o mundo nos últimos anos - torna essa pauta pública e urgente, requerendo diretrizes para ações imediatas. Procurou-se demonstrar, fundamentalmente, como a regulação possui um papel central para diminuir desigualdades no mercado de trabalho, garantir formas de trabalho decente e conferir maior proteção social para esses(as) trabalhadores(as).

1. A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO: UM RESGATE HISTÓRICO

Esta primeira parte do estudo apresenta um resgate de diversas pesquisas e informações sobre um novo modo organizativo das relações econômicas, chamado de “capitalismo de plataforma”, e também de “plataformização do trabalho”. Está dividida em três seções: 1) contexto antecedente ao surgimento das plataformas digitais, como os avanços tecnológicos e as crises econômicas e sanitárias globais, que geram impactos na reestruturação produtiva e nos sistemas de relações de trabalho; 2) apresentação das principais definições sobre o que se entende por esse novo modo organizativo chamado de “capitalismo de plataforma”; 3) formas de classificação e/ou tipologias das plataformas digitais de trabalho; e 4) questões relacionadas aos processos e condições de trabalho nas plataformas digitais, principalmente sobre o *modus operandi* dessas empresas no controle e gerenciamento do trabalho, cujos efeitos impactam na intensificação e precarização do trabalho.

1.1. Antecedentes: contexto para o avanço das plataformas digitais

“A segunda era da máquina”, “Indústria 4.0”, “Revolução Digital” são termos utilizados na literatura contemporânea para descrever os avanços tecnológicos, sobretudo a interferência das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) no modo como trabalhamos e nos comunicamos. Outro termo para explicar o mesmo fenômeno foi o da “Quarta Revolução Industrial”, que ganhou o mundo rapidamente, principalmente depois da realização do Fórum Econômico Mundial, em 2016, em Davos (Suíça). A característica desta nova “revolução” é uma internet onipresente e móvel, sensores menores e mais desenvolvidos, com menor custo, inteligência artificial e aprendizado das máquinas, ou ainda, aprendizagem automática (SCHWAB, 2016, p. 16). Dada a sua velocidade, dimensão e o seu impacto sistêmico, esse fenômeno tem atraído um conjunto de estudiosos, pesquisadores, governos e organismos nacionais e internacionais para pensar os impactos destas novas tecnologias, em especial as TICs, no nível de emprego, nos salários, na natureza do trabalho, na habilidade e na organização dos trabalhadores, entre outros efeitos.

As implicações da tecnologia sobre o trabalho vêm sendo estudadas, em especial, desde o século XVIII, com o advento da “Primeira Revolução Industrial” e as sucessivas ondas

tecnológicas. O debate iniciado naquele período - e que está presente até os dias de hoje - versava em torno da ideia de que a introdução de novas tecnologias no processo produtivo seria poupadora de força de trabalho, ou seja, a máquina tenderia a substituir o trabalho humano. O resultado desse efeito destrutivo seria a criação de uma massa de desempregados. Outra interpretação era a de que o desemprego causado em um setor, em função da utilização das máquinas, geraria ocupação em outro, isto é, o incremento de demanda por outros bens e serviços possibilitaria a criação de novas ocupações.

Há diversos estudos que buscam estimar o efeito potencial das inovações tecnológicas no nível de emprego. Os resultados variam. Há grupos de pesquisadores que alertam para altas taxas de destruição de empregos; outros, para a criação de ocupações mais criativas e maior valorização dos profissionais com altos salários, o que geraria uma tendência à polarização do mercado de trabalho, com ocupações que exercem tarefas manuais, rotineiras e repetitivas com baixo salário sendo eliminadas. Dentre esses estudos, pode-se mencionar alguns, tal qual o *The Future of Employment: how susceptible are Jobs to Computerisation?*, elaborado por Osborne e Frey (2013). Eles estimaram que 47% do total de empregos nos Estados Unidos tinham a possibilidade de serem automatizados e, ainda, que 43% das ocupações existentes estavam ameaçadas pela automatização, principalmente pela área classificada pelos autores como *Machine Learning*. Outra pesquisa bastante conhecida foi realizada pela consultoria McKinsey (2017), que apontou que 60% das ocupações no mundo seriam/serão afetadas pelas tecnologias digitais. Em outro sentido, destaca-se o estudo da consultoria Gartner (2017), que previu que a criação de postos de trabalho nas áreas de saúde, educação e administração pública deve mais que compensar a perda de postos de trabalho em outras áreas, com trabalhadores com baixo e médio nível de qualificação. Nessa perspectiva, para cada 1,8 emprego eliminado, haveria a criação de 2,3 novos empregos.

No caso brasileiro, as estimativas elaboradas por Tepassê (2019) mostraram que 69% dos ocupados em empregos formais e informais tinham alta probabilidade de serem substituídos com o avanço da digitalização e automação. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em estudo sobre a mesma temática, divulgou outros percentuais para a probabilidade de automação no mercado de trabalho: cerca de 54,4% dos empregos formais poderiam sofrer com os impactos das novas ondas tecnológicas no país (IPEA, 2019). As estimativas, apesar de serem diferentes,

dados os métodos utilizados, em síntese revelavam que quanto mais complexa é a ocupação, menor é a probabilidade de ser impactada negativamente com a automação.

Outro impacto fundamental da nova “revolução digital” é sobre a natureza do trabalho. Na avaliação de Schwab, a “economia sob demanda” está transformando as relações de trabalho e o tecido social em que estamos inseridos. Essa nova economia funciona como uma espécie de “nuvem humana”, onde as atividades profissionais são separadas em atribuições e projetos distintos, colocadas em uma nuvem virtual para que os trabalhadores sejam localizados em qualquer lugar do mundo para executarem as tarefas. O autor ainda acrescenta que há “vantagens” da economia digital para as empresas, já que as plataformas de nuvem humana compreendem os trabalhadores como autônomos e não precisam pagar salários-mínimos, tributos e benefícios sociais. Para os trabalhadores, as “vantagens” residiriam na liberdade de trabalhar ou não, entre outras (SCHWAB, 2016, p. 53-54). Para além dos equívocos dessa análise sobre os trabalhadores, como será demonstrado ao longo deste relatório, Schwab chama atenção para evidências de uma “terceirização internacional silenciosa”. Nomenclatura que parece adequada para o que vem ocorrendo em diversas partes do mundo, com o avanço das plataformas digitais.

Antes de aprofundar nas questões que envolvem as plataformas digitais, é fundamental destacar que o seu crescimento está atrelado a uma série de outros eventos recentes – crise econômica, crises sanitárias, fluxos migratórios, entre outros – que coadunaram com o avanço tecnológico e possibilitaram o rebaixamento do custo do trabalho, diante de uma massa de desempregados e disponíveis para o trabalho em plataforma. Esses elementos também têm contribuído para alterar de forma substancial a dinâmica do mercado de trabalho em escala global.

Um importante episódio a provocar mudanças no mercado de trabalho foi a crise financeira internacional, que teve como epicentro os Estados Unidos, em 2008, com a falência do banco de investimento *Lehman Brothers*, que logo se espalhou para a economia mundial. O Produto Interno Bruto (PIB) estadunidense registrou queda de cerca de 3,06%, no acumulado entre 2008-2009, provocando uma forte onda de desemprego no país e no mundo. A taxa de desocupação nos EUA quase dobrou, passando de 5,8% para 9,27%, entre 2008 e 2009, só retornando ao patamar de 5% no ano de 2012. Mas esse movimento não se limitou à economia estadunidense. Para citar outro exemplo, a zona do Euro registrou queda do PIB, em 2009, de 4,46%, e aumentou a taxa de desemprego em dois pontos percentuais – saltando de 7,54% para 9,57%. As medidas para sair da

crise econômica foram amplas, mas, no geral, envolveram a implantação de políticas monetárias expansivas, com a finalidade de salvar os bancos e as grandes empresas e, por outro lado, uma política fiscal de arrocho, com a execução de planos de austeridade entre 2009 e 2010, sobretudo na Europa¹.

A reestruturação do capital gerou, como consequência, corte de salários e benefícios, aumento da jornada de trabalho e precarização das condições de trabalho. O fato é que “descarregaram a crise nas costas das classes trabalhadoras grega, espanhola, portuguesa etc.” (TONELO, 2020, p. 143).

É de se destacar o volume de reformas laborais pelo mundo, a partir da crise de 2008-2009. Em 2008, por exemplo, a Alemanha ampliou as modalidades de emprego temporário. Em 2011, Portugal implementou mudanças em sua lei laboral para facilitar a dispensa de trabalhadores, reduzir o valor da indenização por rescisão e aumentar a duração de contratos temporários. Na sequência, em 2012, a Espanha também aplicou medidas para facilitar as dispensas e acabou com a ultratividade². O México regulamentou a terceirização, facilitou as dispensas, tornou as jornadas de trabalho mais flexíveis e possibilitou o pagamento apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. No caso da Itália, as alterações ocorreram em 2015 e foram na mesma direção dos países vizinhos, isto é, facilitação das dispensas e isenção de contribuições previdenciárias devidas pelas empresas. A França ampliou as possibilidades de extensão da carga semanal de trabalho para além das 35 horas. O Brasil, em 2017, implementou, de forma ampla, mudanças na legislação trabalhista e de terceirização, alterando as condições e contratos de trabalho, as negociações coletivas, a organização sindical e a atuação da Justiça do Trabalho. Para resumir, as medidas foram na direção de *flexibilizar* ainda mais o mercado de trabalho e rebaixar o valor da força de trabalho.

O segundo ponto importante é o avanço da indústria de telecomunicações, que está diretamente relacionado ao desenvolvimento das plataformas digitais. Segundo estudo da *Ericsson*, de julho de 2022, a implantação da tecnologia de comunicação móvel 5G é a mais rápida da história, quando comparada, por exemplo, à da 4G. A previsão é de que cerca de 75% da

¹ A austeridade provocou o rebaixamento do valor da força de trabalho, tanto no setor público quanto no privado, e a precarização das condições de trabalho.

² Ultratividade é a prorrogação automática da validade de cláusulas do contrato de trabalho para além de sua vigência prevista, até que sejam mantidas, alteradas ou revogadas por novo acordo coletivo.

população mundial estará coberta com essa nova tecnologia até o ano de 2027. Isso significará uma conexão mais veloz e possibilitará, ainda mais, a ampliação de dispositivos conectados à internet. Outro dado que demonstra a velocidade desses avanços é o número de assinaturas de telefonia móvel em todo o mundo. Em 2021, eram 8,2 bilhões, com aumento de 3%, em relação a 2020. É nesse cenário cada vez mais digitalizado que as plataformas digitais surgem e se multiplicam, rompendo qualquer lógica de estabilidade laboral e, ainda, aumentando o controle sobre o trabalho. Isso favorece a expansão e consolidação de novas formas de trabalho, temporárias, intermitentes, terceirizadas, sem jornada fixa, entre outras consequências.

Outro acontecimento significativo, com repercussões sobre o mercado de trabalho foi a eclosão da pandemia de Covid-19. Com a redução das atividades e o isolamento social com o intuito de reduzir a propagação do vírus, houve forte retração do nível de ocupação e aumento generalizado do desemprego. No caso do Brasil, por exemplo, os trabalhadores com menor rendimento foram os que mais perderam emprego, em especial as mulheres, negros e jovens com baixa escolaridade, aumentando ainda mais as desigualdades no mercado de trabalho do país.

Para se ter uma ideia, 23% dos trabalhadores ocupados que ganhavam cerca de um salário-mínimo perderam o posto de trabalho na passagem do primeiro trimestre de 2020 para o segundo trimestre do mesmo ano – aproximadamente 6,7 milhões de pessoas³. Em maio de 2020, mais de 26 milhões de brasileiros declararam não ter trabalhado, nem ter procurado trabalho, mas gostariam de estar trabalhando. Destes, 18,5 milhões declararam estar nesta situação devido à pandemia⁴. Outras 19 milhões de pessoas foram afastadas temporariamente do trabalho e 30 milhões tiveram alguma redução nos rendimentos. A queda da renda também foi observada em ocupações essenciais durante a pandemia, como é o caso dos entregadores e dos trabalhadores da saúde e de limpeza. Outra dimensão para compreender a dinâmica do mercado de trabalho foram as negociações coletivas que trataram sobre o teletrabalho ou o *home office*. Em 2019, o número de negociações com cláusulas sobre o teletrabalho foi de 245 e, em 2020, chegou ao volume de 4.372 negociações⁵. A partir desses fatos, a pandemia colaborou ainda mais para posicionar uma massa de trabalhadores sem emprego à disposição das plataformas digitais, buscando maneiras de

³ DIEESE, Pandemia afeta principalmente mais precarizados. Emprego em Pauta, número 16 – outubro de 2020.

⁴ DIEESE, Primeiros impactos da pandemia no mercado de trabalho. Emprego em Pauta, número 15 – julho de 2020.

⁵ DIEESE, Caderno de Negociação - número 56 – agosto de 2022.

obter rendimentos. Cresceu, também, o grupo de trabalhadores que realizavam suas atividades por meio das plataformas, como reuniões e atendimentos.

O fenômeno da migração é outro elemento fundamental, em escala global, que colabora para ampliar a oferta de trabalhadores - principalmente nos países ricos, destino da maior parte dos imigrantes - e baratear o valor da força de trabalho. Gonsales (2020) chama atenção para a discriminação associada à xenofobia, como instrumento para rebaixar o valor da força de trabalho e aumentar as taxas de lucro. Segundo relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2021, o número de trabalhadores e trabalhadoras migrantes aumentou para 169 milhões, crescimento de 3% em relação ao ano de 2017. De acordo com as estimativas da organização, os migrantes representam cerca de 5% da força de trabalho global. Eles ocupam, em geral, empregos temporários, informais e desprotegidos. A grande maioria são homens e possuem entre 25 e 64 anos, tendo a parcela de jovens registrado aumento entre 2017 e 2019. O setor de serviços é o que mais emprega esses trabalhadores, cerca de dois terços do total.

Considerando-se esse contexto geral, a seção seguinte abordará o fenômeno do surgimento das plataformas digitais, algumas de suas possíveis classificações por tipo de trabalho e ambiente em que são desempenhadas as atividades, e as estimativas do contingente de trabalhadores nelas envolvidos, direta ou indiretamente.

1.2. A plataformização do trabalho

Novas expressões estão sendo utilizadas para compreender o avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) sobre o mercado de trabalho, na forma de plataformas digitais. As mais conhecidas são: “*gig economy*”, “*gig work*”, “*platform economy*”, “*platform capitalism*”, “*sharing economy*”, “*crowdsourcing*”, “*on-demand economy*”, “*crowdwork*”, “*freelance online*”, “digitalização”, “uberização”, “trabalho digital”, entre outras.

Pode-se compreender as plataformas digitais como infraestruturas digitais que permitem a comunicação entre dois ou mais grupos e que, também, possibilitam aos usuários a utilização de dispositivos para colocarem seus produtos e serviços neste “espaço de mediação”⁶. Elas são

⁶ A ideia de um “espaço de mediação”, que tende a excluir a caracterização de uma relação de trabalho subordinada, será problematizada mais adiante, na seção sobre processo e condições de trabalho nas plataformas digitais.

elaboradas com base em dados, programadas por meio de algoritmos e automatizadas⁷. Pode-se, ainda, considerá-las como um espaço contemporâneo, onde não se criam setores novos, mas se altera a forma de atuação nos ramos de atividades, ou seja, elas adentram e colonizam os setores existentes (CARDOSO, 2021). No que se refere à plataforma digital de trabalho, pode-se percebê-la como espaço virtual onde se recruta o trabalhador e este executa o trabalho utilizando a tecnologia de informação e comunicação.

Nick Srnicek⁸ (2017) cunhou o termo “*Platform Capitalism*”, ao descrever a exploração de uma nova matéria-prima do capitalismo do século XXI: os dados. Na perspectiva utilizada pelo professor, as saídas das crises econômicas são reestruturações que possam recolocar as economias em uma nova fase de acumulação do capital. Essa reestruturação pode ocorrer de diversas formas, como, por exemplo, com a introdução de novas tecnologias, novas formas de organização do trabalho, novos mercados, entre outras. Depois da crise econômica de 2008, no entender de Srnicek, o foco dos países ricos foi trilhar um caminho de mudança com um salto tecnológico. Isso recebeu diversos rótulos, como “mudança de paradigma” e/ou “Quarta Revolução Industrial”. O que une essas diversas nomenclaturas é a tal matéria-prima – os dados.

Na concepção de Kalil (2021), o que se convencionou chamar de “*Platform Capitalism*” ou, de forma traduzida, “Capitalismo de Plataforma”, evidencia um fenômeno que coloca as plataformas digitais no centro do debate, como manifestação dos novos contornos do modo de produção capitalista; destaca a capacidade do sistema capitalista como forma organizadora; e clareia os efeitos das novas tecnologias sobre o trabalho⁹.

Sob esse ponto de vista, as plataformas digitais são o modelo de negócios perfeito para avançar com as mudanças propostas. Por isso, elas vão além de simples empresas de internet ou de tecnologia, pois operam em qualquer lugar onde se possa realizar a interação digital. Se a interação é parte fundamental do seu funcionamento, uma característica relevante é sua dependência em relação aos “efeitos de rede”, isto é, a plataforma se torna mais valiosa na medida em que mais pessoas a utilizam, o que cria uma tendência à monopolização. Os exemplos já são

⁷ Esta compreensão está presente no artigo de Rafael Grohmann, que tem como referência os estudos de Nick Srnicek, José Van Dijck, Thomas Poell e Martijn De Waal. – GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: Antunes, Ricardo (org.) Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

⁸ Professor de Economia Política Internacional na University of London, em ensaio sobre o seu livro “*Platform Capitalism*”, publicado em 2017.

⁹ Estes quatro pontos são destacados em uma matéria da revista Carta Capital: “Capitalismo de plataforma: o conceito que melhor explica as relações de trabalho digitais”, do pesquisador Renan Kalil, em 26/10/2021.

bem conhecidos, como é o caso do *Facebook*, plataforma de rede social padrão, e do *Google*, plataforma de busca. Mais usuários melhoram os algoritmos e, também, a sua utilização, e com isso maior é a dinâmica de acesso, com mais dados. Isso possibilita um crescimento muito rápido dessas empresas, que não precisam investir em grandes infraestruturas. Elas aproveitam a infraestrutura existente e baixos custos marginais (SRNICEK, 2017).

Outra característica de sua dinâmica é o seu apetite insaciável por dados. Se estes são a fonte de receitas destas empresas, quanto mais “matéria-prima” (dados), maior é sua vantagem competitiva. A qualidade da informação é menos importante do que a quantidade. Isso quer dizer que a utilização, por parte do usuário, é fundamental para otimizar os processos e os algoritmos. Essa dinâmica tem possibilitado o crescimento vertiginoso dessas empresas de plataformas e seu monopólio, o que traz diversos desafios políticos, econômicos e sociais.

Ao perceber as plataformas digitais na lógica de mudanças na estrutura das empresas e do trabalho, nota-se que elas têm o sentido de mudar a forma de terceirizar tarefas e outros trabalhos, a serem executados por trabalhadores para além das fronteiras do mercado de trabalho local. Ainda nessa perspectiva, a “economia de plataforma” é vista também como ascensão de novas formas de emprego. Mas, agora, as atividades das empresas são transferidas não para agentes específicos, mas para uma multidão de indivíduos ou organizações indefinidas¹⁰ (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 62).

Por fim, cabe apontar, como destaca Grohmann (2020), que com as lógicas algorítmicas, dataficação e financeirizadas das plataformas digitais, somadas às mudanças ocorridas no mercado de trabalho - sobretudo a flexibilização das relações de trabalho com as reformas trabalhistas em período recente -, em conjunto com uma racionalidade empreendedora que aportou no capitalismo contemporâneo, surge um fenômeno que pode ser denominado de plataformação do trabalho, isto é, a dependência dos trabalhadores em relação às plataformas digitais.

¹⁰ Os autores utilizaram, como referência, a obra de Olga Chesalina: “Access to Social Security for Digital Platform Workers in Germany and in Russia: A Comparative Study”. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*. N.º 1-2, Vol. 7, november 2018, pp. 17-28.

1.3. Tipos de plataformas digitais e sua ascensão

Embora existam diversos tipos de classificação das plataformas digitais, destacam-se duas delas; uma realizada por Gonsales (2020) e outra apresentada pela OIT (2021).¹¹

Gonsales (2020), a partir de uma vasta pesquisa bibliográfica, afirma que não se deve considerar as empresas de plataforma de forma rígida. Sua seleção destaca tanto as empresas de plataformas onde é visível perceber a relação entre o empregador e empregado, quanto empresas que realizam apenas relações comerciais, o que não quer dizer que estas últimas sejam menos importantes. Ao contrário, são empresas que participam da divisão do excedente produzido, “[...] aumentam a velocidade da realização das mercadorias, a rotação do capital, até voltar à esfera produtiva, produzindo apenas valor indireto ao capital” (GONSALES, 2020, p. 132). A estruturação desenhada pelo autor é apresentada em sete grupos de empresas de plataformas, buscando observar as empresas pela geração de valor e renda para os trabalhadores; pela qualificação e especialização desses trabalhadores; e pelas tarefas que estes executam.

No grupo de empresas em que existe, nitidamente, a relação entre o capital e o trabalho, estão aquelas onde os trabalhadores realizam “microtarefas” voltadas para “adestrarem” os algoritmos. São as empresas de plataformas conhecidas como “*clickwork*”, de trabalho digital. Fazem parte desse grupo, por exemplo, empresas como a *Amazon Mechanical Turk*, *Microworkers*, *Clickworker*, *RapidWorkers*, *Jobboy*, *The Smart Crowd*, *Minijobz*, *Appen e Lionbridge*. Qualquer trabalhador está apto a acessar as plataformas, em qualquer lugar do mundo, e realizar os microtrabalhos. Eles clicam e trabalham.

No segundo grupo, encontramos as empresas de plataforma como a *Upwork*, *Fiverr*, *Guru*, *PeoplePerHour* e *Freelancer.com*. Nelas, os trabalhadores realizam “macrotrabalhos”, de forma não presencial. São os trabalhadores conhecidos como *freelancers*, como os *designers* gráficos, os consultores, os projetistas, os redatores e os tradutores, entre outros profissionais.

Outro grupo de empresas são aquelas nas quais os trabalhadores executam suas tarefas de forma presencial, com o objetivo de prestarem serviços pontuais. Normalmente, esses profissionais possuem baixa qualificação. São os motoristas, eletricitas, seguranças, faxineiras etc. Algumas

¹¹ Há outras classificações que não tratam das relações de trabalho e, por esta razão, não serão abordadas neste relatório.

das empresas mais conhecidas neste grupo, mundialmente, são: *Uber, Cabify, Glovo, TaksRabit e Handy*. Ainda podem ser acrescentadas a este grupo a *SuperMano, a Instarcarr* e a *LaborMe.app*.

Um quarto grupo de empresas de plataformas caracteriza-se pela realização de trabalhos de forma presencial, mas com maior grau de escolaridade. É nesse grupo que encontram-se os profissionais da saúde, mas também operadores de logística, vendedores, gestores, cozinheiros, entre outros. As empresas citadas como exemplo nesse agrupamento são a *Nomad Health* e a *Jobandtalent*.

O quinto conjunto refere-se às empresas de plataformas que não utilizam os trabalhadores por demanda, mas que utilizam as plataformas digitais para organizar e controlar os trabalhadores efetivos. A utilização de aplicativos e *sites* serve para notificar seus empregados das tarefas e de sua jornada de trabalho.

O sexto e sétimo grupo de empresas de plataforma são “facilitadoras” de relações comerciais, isto é, elas utilizam um certo “trabalho” de consumo digital não remunerado, que prescinde da contratação de trabalhadores. As empresas desse grupo são o *Facebook, Google, TripAdvisor* e *Youtube*. Neste último grupo encontramos as intermediadoras. Como exemplo, temos o *Airbnb, eBay, Mercado Livre, Zipcar* e *Zazcar*.

Outra classificação foi elaborada pela OIT (2021), em seu estudo “*Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo. O papel das plataformas na transformação do mundo do trabalho*”, em que são apresentados dois grandes grupos das plataformas digitais de trabalho. O primeiro refere-se às plataformas baseadas na internet, e o segundo às plataformas baseadas na localização. No grupo das baseadas na internet, encontram-se quatro subgrupos: as plataformas de *freelancers*, as baseadas em concursos, as de programação competitiva e as de microtarefas. Já nas plataformas de localização, estão as empresas de *delivery* e de transporte privado.

Nas plataformas de *freelancers* é comum encontrarem-se trabalhadores especializados em tarefas como tradução, serviços financeiros, serviços jurídicos, serviços de patentes, *design* e análise de dados. Elas funcionam como um grande mercado de trabalho¹², no qual a relação se dá entre um demandante de uma tarefa e um executor dessa tarefa. Dito de outro modo, a empresa X

¹² Há, também, plataformas de *freelancers*, em que a plataforma direciona o trabalhador para uma tarefa específica diretamente com certa empresa, ou seja, o trabalhador não participa de um grande mercado.

contrata um trabalhador terceirizado para exercer uma tarefa específica. As empresas típicas dessa categoria são: *Freelancer*, *PeoplePerHour*, *Toptal*, *Upwork*, entre outras. As plataformas baseadas em concursos buscam profissionais qualificados de *design* gráfico para as empresas, como é o caso da *99designs*, *Designhill* e *Hatchwise*. As plataformas de programação competitiva são um espaço de disputa entre os programadores para encontrarem soluções referentes ao desenvolvimento de algum *software*, à análise de dados, e à inteligência artificial para clientes. As plataformas de microtarefas consistem em disponibilizar trabalhadores para realizar tarefas de curta duração. São inúmeras tarefas que podem ser realizadas, desde visitar *sites* para aumentar a sua audiência, acrescentar palavras-chaves com o objetivo de classificar produtos com a utilização da inteligência artificial, averiguar os dados, entre outras atividades. As empresas de plataforma que atuam nesse segmento são, principalmente, a *Amazon Mechanical Turk (AMT)*, a *Appen*, a *Clickworker* e a *Microworkers*.

As plataformas baseadas na localização se ocupam, principalmente, dos serviços de entrega e de transporte privado. No caso dos serviços de entrega, as plataformas possibilitam a ampliação da rede de clientes para as empresas e, ao mesmo tempo, a prática de preços mais competitivos para os consumidores. Nesse grupo, estão restaurantes, supermercados, farmácias, mercearias, cozinhas-fantasma¹³, entre outros. As plataformas de táxi oferecem serviços de transporte privado. A mais conhecida, talvez, seja a *Uber*, mas existem também outras como a *Bolt*, *Carrem*, *Grab*, *Gojek*, *Little* e *Ola*. Nota-se, pela classificação dessas empresas, que elas buscam, sobretudo, terceirizar tarefas, recrutar os profissionais e prestar serviços, o que modifica as relações no mercado de trabalho.

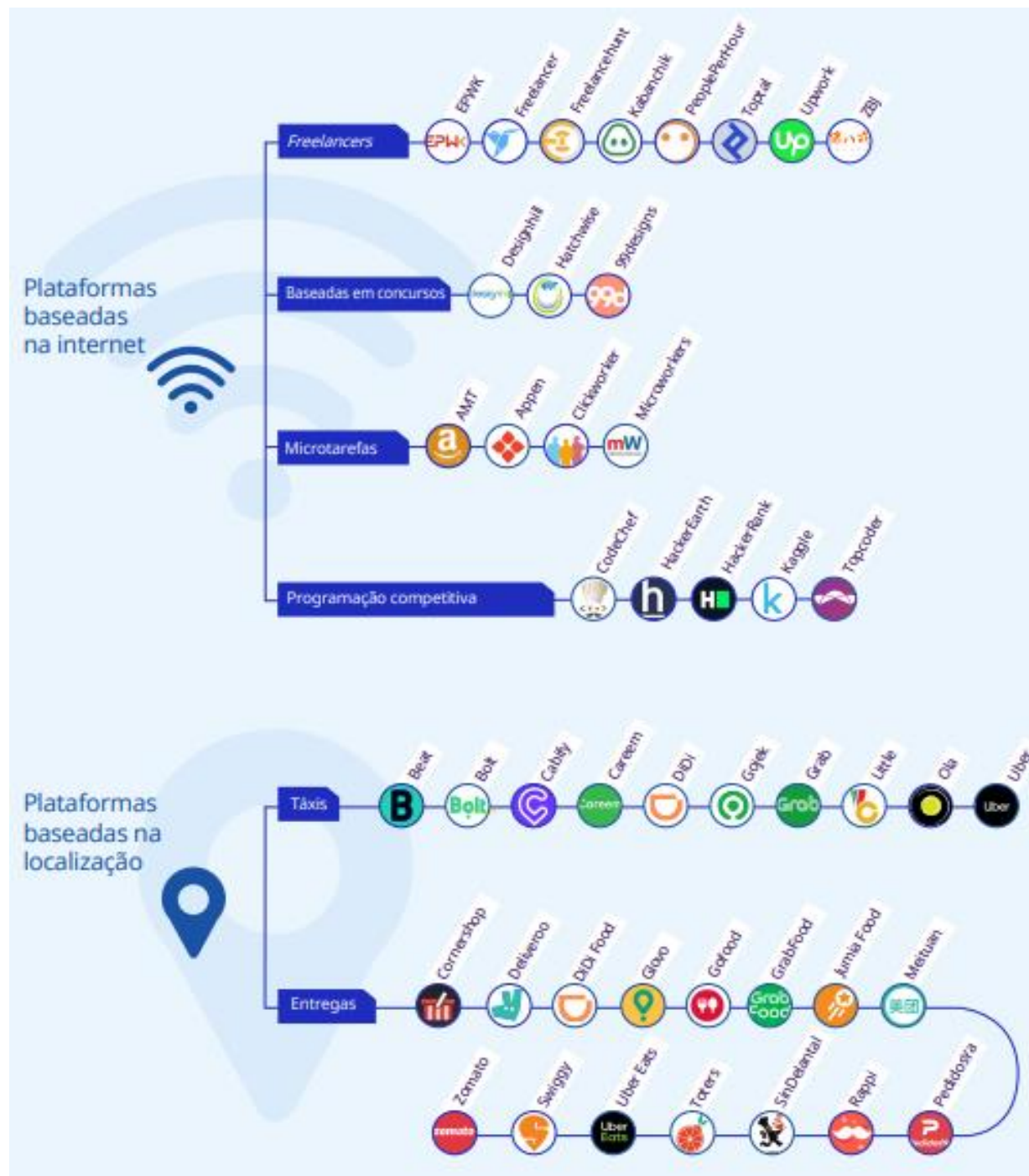
Ao lado da grande diversificação dos tipos de plataforma, verifica-se também um crescimento exponencial dessas atividades nos últimos anos. Segundo o levantamento realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2010, havia cerca de 142 plataformas e, em janeiro de 2021, esse número chegou a 777 plataformas ativas, isto é, o número de plataformas digitais quintuplicou, nos últimos 10 anos. A maioria dessas plataformas, em 2021, atuava no setor de entregas (*delivery*), cerca de 383; as demais estavam baseadas na web (283)¹⁴; no setor de

¹³ Também conhecidas como “cozinhas na nuvem” ou “cozinhas virtuais”.

¹⁴ As 283 plataformas baseadas em web estão distribuídas em 181 plataformas de *freelancer*; 46 para executar microtarefas; 37 baseadas em concurso e 19 plataformas de programação competitiva.

transporte privado (106) e havia ainda outras cinco plataformas híbridas, que atuavam em diversas frentes de negócios, como o serviço de táxi, de entrega e o comércio eletrônico.

Figura 1 – Classificação das plataformas digitais de trabalho, elaborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2021.



Elaboração: OIT (2021).

De fato, as diversas tipologias estão relacionadas também com o crescimento exponencial de empresas de plataformas, que se dá em meio a um cenário que rebaixou o valor da força de trabalho, como vimos na primeira parte deste relatório, e encontrou muitos trabalhadores disponíveis para efetuarem alguma atividade por meio delas.

Em razão de suas tarefas serem realizadas por meio das plataformas, atualmente a maioria dos trabalhadores não é contratada. A falta de transparência em fornecer informações por parte dessas empresas coloca desafios para localizar e conhecer o total desses trabalhadores, principalmente os trabalhadores não contratados de forma direta.

Diversos estudos buscam estimar esse contingente de trabalhadores em plataformas. Segundo o mapeamento realizado pela OIT, das 777 plataformas mapeadas, 749 possuíam dados disponíveis sobre os empregados contratados diretamente por elas em seus relatórios anuais ou bases de dados. As tarefas desses trabalhadores estavam relacionadas diretamente com o funcionamento da plataforma, quer dizer, com a sua criação e manutenção. Por outro lado, elas também contratam *freelancers* para exercer tais funções, como é o caso, por exemplo, da *Upwork*, que mesmo tendo em seu quadro de funcionários 570 pessoas espalhadas pelo mundo, contratou cerca de 1.200 *freelancers* para executarem projetos internos. A empresa *Uber*, outro exemplo, é a maior empregadora entre as plataformas de táxi. Em 2020, possuía cerca de 26.900 empregados com alta qualificação, como engenheiros de *software*, profissionais de *marketing*, advogados, entre outros. Há, também, motoristas empregados para realizarem suas tarefas com jornada integral. Outras empresas no setor de entrega também podem ser citadas, como é o caso da *Meituan*, *Delivery Hero*, *Swiggy* e a *Ele.me*, que, juntas, possuem cerca de 10.000 empregados.

No entanto, uma das questões fundamentais colocadas, no que se refere às plataformas de trabalho digital, é justamente identificar e conhecer os trabalhadores que desempenham suas tarefas nas plataformas e não são contratados de forma direta por elas. Para se ter uma dimensão da diferença entre os contratados de forma direta e não direta, vale olhar novamente os dados divulgados pela OIT, que apresentam a soma dos trabalhadores diretamente contratados em sete plataformas — *99 designs*, *Appen*, *HackerRank*, *Meituan*, *PeoplePerHour*, *Rappi* e *Uber* — , totalizando 84,1 mil empregados. Ao mesmo tempo, quando consideramos os trabalhadores que atuam pela plataforma nas mesmas sete empresas, chega-se ao número estimado de 24,6 milhões de pessoas, ou seja, os funcionários contratados diretamente representam apenas 0,34% do total

dos quadros das empresas. Os restantes 99,66% desempenham os seus serviços sem contratação direta.

O estudo da OIT compilou, ainda, uma série de pesquisas que buscaram estimar o contingente de trabalhadores em plataformas digitais. Com uma definição ampla, as estimativas indicaram, por exemplo, que 22% da população ativa nos Estados Unidos utilizaram plataformas digitais para prestar algum tipo de serviço ou oferecer algum produto. Um outro percentual que chama atenção é o fato de cerca de um terço dos trabalhadores estadunidenses terem recebido, pelo menos, 40% de seu rendimento mensal com o trabalho em plataformas. Nos países europeus, o percentual de trabalhadores que executaram tarefas ou receberam algum rendimento via plataformas digitais de trabalho varia entre 9% e 22%¹⁵.

No caso brasileiro, a estimativa realizada pelo estudo “O mercado de trabalho em tempos de plataformização” (GARCIA, 2021), foi de que havia cerca de 4,2 milhões de trabalhadores potencialmente ocupados em plataformas de trabalho em sua atividade principal, em 2019, ou seja, 4,5% do total de ocupados no país¹⁶.

Considerando-se cinco empresas de plataformas de trabalho com base na internet, de língua inglesa – *Fiverr*, *Freelancer*, *Guru*, *PeoplePerHour* e *Upwork*¹⁷, nota-se que a quantidade de trabalhadores registrados nessas plataformas mostrou crescimento, sobretudo depois de 2017. Mas esse aumento não se deu apenas pelo lado da oferta de mão de obra, e também pela procura de mão de obra. Durante a pandemia, a oferta cresceu mais rapidamente do que a demanda, o que tornou difícil, para muitos trabalhadores, encontrarem tarefas. Assim, a concorrência entre os trabalhadores é, também, outro aspecto que dificulta o recebimento de uma renda nesse mercado. O excesso de mão de obra e o monopólio das plataformas incentivam as empresas a fixarem o preço que for mais conveniente para a sua atuação, o que impacta na renda dos trabalhadores.

No caso da oferta e procura de trabalho relacionado às plataformas de tarefas, há uma questão importante relacionada à distribuição geográfica, que evidencia a complexidade das relações de trabalho nas plataformas: quase a metade, cerca de 40% da procura de trabalho,

¹⁵ O período de referência é outra variável importante para essa análise. As pesquisas, quando questionam se o trabalho foi executado na última semana, no último mês ou no último ano, chegam a resultados diferentes nos percentuais.

¹⁶ A estimativa foi realizada a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

¹⁷ A oferta de mão de obra é contabilizada a partir de quatro plataformas (*Fiverr*, *Freelancer*, *Guru* e *PeoplePerHour*); para a demanda de mão de obra, foi incluída a empresa *Upwork*.

encontra-se nos Estados Unidos, embora tenha crescido, desde 2018, em especial, na Alemanha, Austrália, Canadá, Índia e Reino Unido. Na contramão, a oferta de mão de obra era encontrada, sobretudo, em países em desenvolvimento. As maiores ofertas de trabalhadores estão em Bangladesh, Filipinas, Índia, Paquistão e Ucrânia. Os países centrais - como Estados Unidos e Reino Unido - também vêm aumentando a oferta de trabalhadores, no entanto, os indianos são os maiores fornecedores de mão de obra mundial. No caso da Índia, o país possui uma mão de obra que, além de dominar a língua inglesa, tem profissionais altamente qualificados.

Cabe observar, diante dessas informações, que a diferença existente entre os países que procuram por trabalhadores e também são detentores das plataformas digitais e outros países que apenas ofertam seus trabalhadores para serem explorados nestas plataformas reforça a má distribuição de renda e de riqueza entre eles e uma divisão internacional do trabalho favorável aos países centrais.

De fato, o aumento das plataformas digitais de trabalho tem permitido a ampliação substancial do mercado de trabalho em escala global, aumentando a concorrência entre os trabalhadores, precarizando as relações de trabalho e gerando a polarização entre os países que detêm a propriedade das empresas de plataformas e os países fornecedores de mão de obra para executarem certas tarefas. Na perspectiva das empresas, os trabalhadores são dotados de autonomia para realizarem suas atividades quando e onde quiserem. Além disso, as empresas de plataformas criam narrativas nas quais seus ambientes de trabalho seriam mais atrativos para diversos estilos de vida, sem a rigidez do emprego, permitindo uma forma de ganho de renda extra ou um modo mais “divertido” de se conseguir dinheiro no tempo livre (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 63). Todas essas concepções, amplamente questionáveis, serão analisadas na seção adiante, sobre as condições de trabalho nas plataformas.

Ainda na lógica das empresas, a aplicação da tecnologia de informação e comunicação aparece como uma oportunidade para os pequenos negócios. Haveria, assim, nessa perspectiva, uma democratização dos meios de produção. As empresas disponibilizam os aplicativos ou as plataformas digitais para que as pessoas possam ofertar e aperfeiçoar seus negócios. Nesse sentido, os trabalhadores são considerados por elas como “clientes” ou “colaboradores” autônomos. Os motoristas – talvez a categoria mais popular, quando se trata das plataformas digitais, em conjunto com os entregadores – são considerados pelas empresas de plataforma como prestadores de

serviços aos consumidores, e não empregados ou prestadores de serviços às empresas. Nessa lógica, as relações de trabalho tornam-se nebulosas e o trabalhador torna-se um sujeito oculto.

Antunes e Filgueiras (2020) se contrapõem à tese de que o trabalho assalariado deixaria de ser dominante, sendo substituído por novas formas de trabalho, sobretudo em razão do avanço das novas tecnologias. Para eles, as novas formas de organização do trabalho, que utilizam as tecnologias de informação e comunicação, e as empresas de plataformas têm a finalidade de impor estratégias de contratação e gestão do trabalho, conferindo certa “autonomia” para os trabalhadores, mas mantendo controle sobre o trabalho. Essa estratégia de gestão e controle do trabalho não reconhece o trabalhador como empregado e são as TICs que potencializam e aprofundam essa condição.

Há uma contradição evidente: ao mesmo tempo que é possível utilizar as TICs para identificar o empregado e o empregador e, com isso, os direitos das partes envolvidas, por outro lado, o discurso sobre as novas formas de trabalho não possui regulação, o que possibilita “legitimar, incentivar, cristalizar e acentuar a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições” (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 60). Tendo notado as diversas formas de ocultação das relações de trabalho e as mudanças na forma de seu controle e gerenciamento, alguns autores vão tratar o trabalho em plataformas no contexto da precarização do trabalho, o que será abordado na próxima seção.

1.4. Processo e condições de trabalho: o *modus operandi* das plataformas digitais e seus efeitos na intensificação e precarização do trabalho

A rápida expansão das empresas de plataformas digitais trouxe como consequências, entre outras, uma profunda alteração nos processos e nas condições de trabalho, que já estava em curso em um contexto de mudanças tecnológicas, reformas trabalhistas e flexibilização da proteção social no mundo. Devido às suas consequências jurídicas, econômicas e sociais - que impactam diretamente a vida dos(as) trabalhadores(as) e usuários(as) dessas plataformas, além dos efeitos gerados para as economias nacionais -, é cada vez mais presente a discussão para que tal forma de trabalho passe por regulamentação, no âmbito dos países em que as plataformas atuam.

Nesta seção, serão discutidos alguns dos efeitos da chamada “plataformização do trabalho”. Primeiramente, será apresentada uma revisão bibliográfica, de pesquisas e análises que buscaram avançar no entendimento da real condição desses trabalhadores e trabalhadoras. Esse esforço foi realizado tanto no plano conceitual, em relação aos processos de trabalho, quanto empiricamente, a partir da coleta de dados sobre o perfil médio, formas de remuneração e controle de jornadas. Outro aspecto destacado nessas pesquisas e análises foi como a situação de pandemia provocada pela Covid-19 expôs ainda mais a vulnerabilidade desse tipo de trabalho.

Vale lembrar que, conforme observado nas seções anteriores, o grande desafio é que as formas de operação das plataformas - e, por consequência, as condições do trabalho nelas executado -, variam de acordo com as particularidades de cada setor de atuação e de cada país. Há, até mesmo, várias formas de classificação dos tipos de plataforma e dos tipos de trabalho nelas desenvolvido. Na maior parte dos casos aqui apresentados, as análises estão focadas na atuação de algumas das maiores empresas-plataforma no mundo, sob a concepção do trabalho digital “sob demanda” (DE STEFANO, 2016). Esse trabalho, desenvolvido por plataformas e aplicativos, pode ser material - como nos serviços de transporte e entregas de comida e mercadorias diversas -, ou imaterial - como os serviços prestados por profissionais especializados, como nas áreas do setor jurídico, comercial, administrativo, de contabilidade, educação e outros (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2020). As plataformas podem, também, ser classificadas pelo trabalho baseado na internet (*freelancers*, programação competitiva ou microtarefas), ou baseadas em localização, como as de entregas e transporte privado, conforme a classificação da OIT (2021).

Apesar de haver diversas relações de trabalho possíveis em empresas-plataforma, sabe-se que os trabalhadores, em sua maioria, estão submetidos a um tipo de trabalho mediado com o uso de recursos de códigos computacionais, como algoritmos, para a prestação de tarefas pré-determinadas pelas plataformas. Na maioria dessas situações, os trabalhadores estão desprovidos de garantias básicas, como direitos trabalhistas, previdenciários, e de saúde e segurança do trabalho, mesmo aqueles já definidos na Constituição, ou na legislação e regulamentos infraconstitucionais. De acordo com o relatório supracitado da OIT, o crescimento mundial das plataformas exige, cada vez mais, a efetivação de um diálogo político internacional e de cooperação regulatória, para que seja possível estabelecer relações de trabalho decentes e sustentáveis.

Em 2021, a Organização Internacional do Trabalho realizou um inquérito, com 12 mil trabalhadores, em 100 países, abrangendo 70 empresas “tradicionais”, 16 empresas de plataforma e 14 associações de trabalhadores de plataformas, que operavam em múltiplos setores. De forma geral, a OIT encontrou, como desafios, em que pesem seus diferentes modos de atuação, questões ligadas às condições de trabalho, regularidade do trabalho, instabilidade da renda e restrições em relação aos direitos trabalhistas, proteção social e direito à representação e negociação coletiva (OIT, 2021).

Em diversas pesquisas, foi observado que tais trabalhadores enfrentam grande instabilidade no emprego, altas e intensas jornadas, baixa e variável remuneração, não têm direito a piso mínimo remuneratório, contribuição previdenciária, 13º salário, férias, horas-extras, licença-maternidade e paternidade, e outros mecanismos garantidos legalmente aos trabalhadores formais. Outro traço característico é que eles têm de arcar com todos os custos da atividade exercida e com a falta de assistência, no caso de acidentes de trabalho.

Com o avanço cada vez maior do discurso típico das plataformas, de que estimulam a autonomia, o empreendedorismo e o autogerenciamento do trabalho, notam-se também as dificuldades para o exercício da organização e mobilização coletiva. Essas atividades envolvem, globalmente, diferentes relações de trabalho, em que convivem, ao mesmo tempo, trabalhadores(as) informais, por conta própria ou autônomos. De toda forma, a esmagadora maioria atua sem o reconhecimento legal de qualquer tipo de subordinação ou vínculo empregatício com as plataformas.

A seguir, serão apresentadas considerações relativas ao processo de trabalho imposto pela plataformização, ou seja, como tais empresas operacionalizam essa questão no funcionamento de seu modelo de negócios, e como suas práticas visam alterar a relação entre empregados e empregadores.

A discussão entre analistas e especialistas desenvolve-se em torno da seguinte questão: a forma de operar das plataformas, em que pese sua ampla disseminação e diversidade de objetivos, é, de fato, um novo fenômeno, ou suas práticas entram em um amplo espectro de transformações ligadas à precarização e exploração do trabalho, ocorridas nos últimos anos. De toda forma, sabe-se que o avanço cada vez maior do uso de recursos tecnológicos, entre eles os recursos algorítmicos e a *gamificação* do trabalho, são pontos estratégicos da operacionalização do trabalho em plataformas digitais, que tendem a levar a uma intensificação da atividade laboral.

Entre muitas formas e acepções possíveis dessas mudanças, destacam-se as que podem ser chamadas, como o fazem alguns pesquisadores, de *uberização* do trabalho, fenômeno que será aqui compreendido como:

[...] uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, que está amplamente relacionada ao trabalho mediado por plataformas digitais, mas não se restringe a ele; trata-se de uma tendência global (ABÍLIO, 2020, p. 111).

Para Abílio (2020), existem quatro elementos-chave para o entendimento do processo de *uberização*. O primeiro é uma tendência global de transformação dos trabalhadores em “autônomos” e permanentemente disponíveis ao trabalho, envolvendo a desproteção social de direitos trabalhistas e de garantias como piso remuneratório mínimo ou controle de jornadas. Nesse primeiro ponto, tem-se a figura do trabalhador *just-in-time* (DE STEFANO, 2016; ABÍLIO, 2020).

O segundo elemento-chave é que essas empresas costumam se identificar enquanto empresas do setor de tecnologia, que atuariam como *mediadoras* ou *intermediadoras* de um encontro entre a oferta e a procura de serviços, e não como empregadoras.

O terceiro aspecto está no controle e subordinação de um amplo conjunto de trabalhadores(as) às suas próprias lógicas; e a transferência, aos consumidores ou usuários das plataformas, de parte da responsabilidade pelo gerenciamento e controle do trabalho.

Por fim, o quarto aspecto envolve a mudança da identidade profissional do trabalho para a informalização e para o trabalho amador. As formas de contratação, de remuneração, de controle da jornada, o tipo de trabalho realizado (por projeto ou tarefa, por exemplo) trazem novos contornos ao que se considera como emprego, levando, na maioria dos casos, à maior intensificação e precarização do trabalho.

A figura do trabalhador *just-in-time* é central para entender a operação das empresas-plataforma: “a condição do trabalhador *just-in-time* é estar disponível para ser imediatamente utilizado, mas ser remunerado unicamente pelo que produz” (ABÍLIO, 2020, p. 116). Apesar disso, o gerenciamento do trabalho é muitas vezes repassado ao próprio trabalhador, assim como todos os custos envolvidos nas suas tarefas, sem que haja perda de produtividade ou controle – muito pelo contrário, os avanços tecnológicos nessas formas de trabalho permitem a sua intensificação.

Nessa lógica, o trabalhador se transforma em “autogerente de si mesmo, responsável por sua própria sobrevivência e permanência em um trabalho onde nada parece estar garantido” (ABÍLIO, 2020, p. 115-116). A ausência de garantias e obrigações, por parte das empresas-

plataforma, gera a necessidade de trabalhar mais, descansar menos, e muitas vezes trabalhar em mais de uma plataforma, a fim de conquistar remuneração suficiente, remuneração esta que é variável e cujos critérios são definidos (e modificados a qualquer momento) pela política das empresas e uso intensivo dos algoritmos.

Por isso, o tempo e a disponibilidade para o trabalho se transformam, muitas vezes, no tempo necessário estabelecido pelo próprio trabalhador para a meta remuneratória do dia, semana ou mês, uma lógica sujeita a todas as flutuações possíveis:

Considerando que esses trabalhadores não têm uma renda fixa, pode-se pensar que nem todas as semanas (ou dias da semana) serão de trabalho e, portanto, que haverá um rendimento [correspondente a eles]. O trabalhador pode adoecer e ter que ficar sem trabalhar, a moto ou a bicicleta podem ter problemas de manutenção, podem ser roubadas e tantas outras intempéries a que estes estão submetidos. Além disso, o valor semanal referido pelos trabalhadores não inclui os gastos que estes têm para poderem trabalhar: manutenção de seus veículos, combustível, refeição, internet, taxas etc. Afinal, como visto anteriormente, as plataformas externalizaram praticamente todos os custos para os trabalhadores, resultando não apenas numa remuneração baixa, mas também incerta. Além disso, mesmo quando eles conseguem sair para trabalhar, não têm a menor ideia de quanto receberão ao final do dia (CARDOSO; ARTUR, OLIVEIRA, 2020, p. 214).

O modelo de negócios das plataformas de trabalho dificulta o seu entendimento na relação de trabalho – em especial, na maneira como elas se “apresentam” aos usuários e trabalhadores. Geralmente, se identificam enquanto empresas de tecnologia (e não de transportes, ou de entregas, por exemplo). Também, se colocam enquanto ‘mediadoras’ ou ‘intermediadoras’ do processo de trabalho, segundo seu discurso, criando uma espécie de parceria entre empresas, prestadores de serviço e consumidores. No caso do Brasil, por exemplo, a *Ifood* define-se como “uma empresa brasileira que aproxima clientes, restaurantes e entregadores de forma simples e prática” e como uma “empresa de tecnologia aplicada ao universo da alimentação¹⁸”; a *Rappi* se apresenta na condição de que “os clientes acessam um ecossistema vibrante de bens e serviços, os empreendedores ampliam seus negócios e as pessoas podem converter o tempo em renda flexível”¹⁹; e a *Uber*, como “uma empresa de tecnologia que faz a ponte entre o mundo físico e o digital, para que o movimento aconteça com o simples toque de um botão²⁰”.

¹⁸ <https://institucional.ifood.com.br/ifood/>

¹⁹ <https://about.rappi.com/br/quem-somos>

²⁰ <https://www.uber.com/br/pt-br/about/uber-offerings/>

A retórica das empresas-plataforma de maneira geral, evita a associação de um vínculo, ou mesmo de qualquer relação de trabalho, entre a empresa, quem presta os serviços e quem consome tais serviços. O modelo de negócios posto pelas plataformas digitais induz a uma percepção de que elas estão isentas de obrigações advindas de uma contratação formal, permanecendo os trabalhadores na informalidade e desprotegidos juridicamente. Tal mecanismo é apontado por Filgueiras e Antunes (2020) e Abílio (2020), como uma das maneiras de camuflar a existência da materialidade da relação de trabalho, transformando, nos seus discursos, a força de trabalho em clientes ou parceiros, dificultando o reconhecimento de qualquer tipo de relação de subordinação jurídica por parte dos trabalhadores, e conseqüentemente, dificultando a reivindicação posterior de direitos.

Nessa lógica de camuflar a relação, predominam os discursos de empreendedorismo, autonomia, liberdade e flexibilização das rotinas de trabalho, que inibem a percepção de relações concretas de subordinação, modo de entender que acaba sendo incorporado também pelos trabalhadores submetidos às plataformas. Muitas vezes, eles próprios se identificam (ou incorporam tais argumentos), em meio à situação de informalidade, reconhecendo-se como empreendedores, parceiros, colaboradores, *freelancers*, autônomos e independentes. Em geral, as empresas-plataforma buscam afastar-se do reconhecimento de vínculo empregatício para também se afastarem da concessão de quaisquer direitos aos trabalhadores, inclusive aqueles garantidos na legislação trabalhista, como garantia de piso remuneratório, limite de jornada de trabalho, pagamento de férias, proteção previdenciária e acidentária, direito à representação coletiva, entre outros (DE STEFANO, 2016; FILGUEIRAS & ANTUNES, 2020; CARDOSO, ARTUR & OLIVEIRA, 2020; BRIDI, 2022).

As críticas a esse modelo evidenciam que, contraditoriamente aos seus discursos, essas empresas trazem nelas próprias uma nova e profunda relação de subordinação dos trabalhadores, que se veem na contingência de estarem disponíveis o tempo todo, baterem metas, sofrerem penalizações ou serem induzidos a cumprir tarefas por medo de bloqueios no sistema. Além de estarem totalmente desprotegidos em caso de acidentes de trabalho, problemas de saúde, e falhas nos aparelhos de serviço e eletrônicos que utilizam para estabelecer comunicação com as empresas.

Ao toparam participar das plataformas, os trabalhadores sujeitam-se a uma série de condições. É necessário aderirem a diversas obrigações impostas pelas empresas, de forma

unilateral, assinando contratos, termos de uso e condições, e cumprindo requisitos mínimos estabelecidos por cada plataforma. Nesses contratos, há “diretrizes vinculantes e que definem as regras da prestação de serviços, afastam garantias dos trabalhadores, restringem a responsabilidade da empresa e indicam a jurisdição e as leis aplicáveis às relações de trabalho” (KALIL, 2019, p. 125). Ao iniciar suas atividades, tais trabalhadores adentram um mundo do trabalho sob demanda, que, na realidade, exige que estejam disponíveis o maior tempo possível, e sejam remunerados de acordo com critérios estabelecidos unilateralmente, de modo que o discurso de autonomia e flexibilidade não se verifica na prática.

Essa é a face do controle exercido por mecanismos virtuais, principalmente, o controle via algoritmos, que “gerem o trabalho humano e o subordinam a novas formas de controle” (BRIDI, 2022, p. 10). Nesse contexto, é identificado um processo de virtualização e digitalização do trabalho, que torna a comunicação e a transparência muito mais restritas, e muitas vezes inacessíveis por parte do trabalhador. Esse processo permite um maior controle das atividades dos trabalhadores, pela utilização de ferramentas de georreferenciamento, mensuração do tempo, da produtividade e de avaliações realizadas pelos próprios usuários.

No gerenciamento algorítmico, há um *modus operandi* comum que “está baseado na produção de dados pelos usuários, consumidores e trabalhadores que, posteriormente, são utilizados para gerar valor e rendimento”, com grande foco na análise preditiva que vira subsídio para decisões estratégicas das empresas (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2020, p. 211).

Os algoritmos também estabelecem diversas combinações que determinam, individualmente, quais serão as metas relacionadas ao tempo de trabalho e os ganhos auferidos por cada trabalhador que adere à plataforma. Muitas vezes, os trabalhadores baseiam a fixação de suas jornadas de acordo com ganhos e metas definidas pelas empresas. Contudo, não há garantia de que esses parâmetros permaneçam estáveis, e nem mesmo, que sejam transparentes, expondo os trabalhadores a uma insegurança generalizada, em relação a variações no valor de seu trabalho.

O controle algorítmico pode se dar em diversas frentes, como por exemplo: pela determinação de quanto será pago (e sua variação, ou depreciação); pela definição dos procedimentos e tipo de trabalho que será realizado; pelo estabelecimento de metas, tempo mínimo de utilização e de entrega ou viagem/corrida; e pela imposição de diversos tipos de penalidades, como bloqueios ou desligamentos, pela demora, recusa de trabalhos ou desconexão do sistema (quando o trabalhador fica *offline*, não disponível ao trabalho).

Todos esses processos levam ao que se convencionou chamar de “gestão *gamificada* do trabalho”, pelo fato de as regras mudarem constantemente e serem pouco transparentes, operando com prêmios e punições a todo momento (FILGUEIRAS & ANTUNES, 2020; CARDOSO, ARTUR & OLIVEIRA, 2020). Faz parte desse tipo de gestão, também, a ausência ou instabilidade do suporte e de atendimento humano no caso de problemas com a plataforma, ocorrendo uma insuficiência de comunicação e assistência ao trabalhador, como, por exemplo, no caso de um cancelamento de pedido, de um acidente de trabalho, de um bloqueio ou sanção indevida, uma avaliação negativa infundada realizada por usuário, entre outras situações.

O sistema de supervisão e avaliação, que se alimenta de insumos gerados pelos próprios consumidores e usuários, entra como mais um elemento de controle e gerenciamento da produtividade dos trabalhadores. A avaliação gera, muitas vezes, índices e pontuações que podem ser ranqueados, sendo utilizados pelas empresas para estabelecimento de metas, penalidades, bloqueios, variações na remuneração e estímulo à concorrência. A avaliação feita pelos usuários configura, também, um mecanismo pelo qual as empresas se ausentam da própria responsabilidade de realizar tal tarefa.

As empresas-plataforma - em especial as que concentram o maior contingente de trabalhadores no mundo, como as de entregas e de motoristas por aplicativo - costumam praticar um padrão de remuneração inferior à média do mercado de trabalho, instável e variável. É comum, ainda, realizarem descontos (como taxas de serviço), por mecanismos pouco transparentes aos usuários e aos prestadores de serviço.

No caso dos motoristas, por exemplo, a remuneração pelas corridas é sempre variável, conforme o dia, as condições climáticas, horários com maior ou menor demanda, entre outros fatores sobre os quais o trabalhador não possui governabilidade. Um dos exemplos práticos é a instituição da chamada *tarifa dinâmica* nos aplicativos, ou seja, um valor variável definido pelas empresas a cada trabalho realizado, conforme o dia, horários ou locais com maior demanda de usuários, ou menor número de trabalhadores disponíveis, com o objetivo de induzir os trabalhadores a se disponibilizarem nessas situações.

Os custos e riscos diretamente relacionados ao trabalho costumam ser arcados pelos próprios trabalhadores. Em tempos de crise econômica, diante dos impactos da pandemia de Covid-19 e quando ocorre o aumento generalizado de preços, como no caso do Brasil com os combustíveis, tampouco os trabalhadores possuem governabilidade sobre o repasse de custos, o

que reflete na diminuição de seus ganhos, além de assumirem todos os custos da operacionalização do serviço, que envolvem alimentação, energia elétrica, internet, celulares, veículos e equipamentos de transporte, combustíveis, seguro de vida, equipamentos de segurança etc.

No caso do Brasil, ao final de 2021, em meio aos profundos impactos gerados pela pandemia e em cenário de crise econômica, os combustíveis ainda sofreram fortes aumentos de preços²¹. Naquele momento, os trabalhadores em aplicativos reclamaram que as empresas-plataforma ligadas a transportes, como *Uber* e *99*, não repassaram os mesmos aumentos para as tarifas pagas a eles²². Além disso, embora tenha havido aumento da demanda por esse tipo de trabalho - como aconteceu na pandemia, em 2020 e 2021 -, o aumento da oferta de trabalhadores, em cenário de crescente desemprego em um mercado de trabalho já precarizado, como é o caso do Brasil, gerou consequências como a diminuição da remuneração recebida e o aumento das horas à disposição das plataformas, situações que serão exemplificadas mais à frente, com os dados de pesquisas empíricas.

Por fim, outro aspecto relevante trata-se das restrições de representação e do direito de negociação coletiva próprio desse tipo de trabalho. A mobilização coletiva, nessas condições, fica altamente prejudicada, por ser uma relação que promove cada vez mais a individualização e desarticulação dos trabalhadores, dificultando o reconhecimento da possibilidade de organização coletiva e a percepção de que podem ser representados por entidades ou associações laborais (DE STEFANO, 2016).

Ainda assim, da mesma forma como são identificadas e percebidas as diferentes relações de trabalho pelos próprios trabalhadores plataformizados, vêm surgindo, também, distintas formas de organização e ação coletiva. Observam-se, por todo o mundo, movimentos de mobilização, luta e resistência, como greves e boicotes organizados espontaneamente, ou liderados por associações e coletivos. Como exemplo, a tentativa de paralisação mundial dos trabalhadores(as) da plataforma Uber, em maio de 2019; ou, no Brasil, uma paralisação de dimensão nacional dos trabalhadores em aplicativos, principalmente entregadores e motoboys, chamada de *Breque dos Apps*, em julho de 2020. Na ocasião, as principais reivindicações eram de melhores condições de saúde e

²¹ Segundo o Índice Nacional de Preços ao Consumidor, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (INPC-IBGE), ante uma taxa geral de 10,16% no ano, a variação do preço da gasolina, em 2021, foi de 47,56%; no caso do etanol, de 62,16%; e no caso do óleo diesel, de 49,81%.

²² <https://www.brasildefato.com.br/2022/03/16/motoristas-contestam-uber-e-99-o-reajuste-alem-de-ser-insignificante-nao-aconteceu>

segurança no trabalho; o fim de desligamentos e bloqueios injustificados; e o aumento nas tarifas pagas.

Ainda na linha de mobilização por parte dos trabalhadores, vale mencionar o documento divulgado, em janeiro de 2020, pela *The International Alliance of App-Based Transport Workers* (IAATW), que tratou de um “Manifesto dos direitos e liberdade dos motoristas baseados em aplicativos em todo o mundo²³”. O diagnóstico pontua que as empresas de plataforma de transportes, como *Uber, Lyft, Didi, Goyek, Ola, Via, Grab, PassApp e Taxify*, estão destruindo os padrões trabalhistas pelo mundo, ao cobrarem tarifas exorbitantes, realizarem práticas predatórias de comércio e negócios, além de promoverem congestionamentos no trânsito, contribuindo para o aprofundamento das mudanças climáticas, tudo isso sem que haja regulamentação por parte dos governos. Na declaração, há reivindicações de direitos como: a garantia e práticas de segurança; a possibilidade de trabalhar para outra empresa; a transparência na tomada de decisões algorítmicas e para as regras que envolvem os motoristas; a proteção da privacidade no trabalho; o direito de criação de sindicatos; o pagamento justo²⁴; além de regulamentos relacionados ao congestionamento e o apoio para garantir o impacto zero de carbono nessas atividades.

Com relação às pesquisas que procuram entender cada vez mais de perto a realidade dos trabalhadores em plataformas, há uma grande diversidade de abordagens, uma vez que as plataformas, embora com presença massiva no setor de entregas e transportes, também começaram a se disseminar em setores econômicos com histórico de formalização e alta qualificação dos trabalhadores, como é o caso dos setores financeiro, tecnológico, jurídico, da educação e da saúde, entre outros. Há diferenças significativas entre a forma de trabalho realizado, o perfil e características pessoais dos trabalhadores, a remuneração e a qualificação, que devem ser consideradas nesse tipo de análise.

De toda forma, o maior contingente de trabalhadores está concentrado nas plataformas de trabalho digital sob demanda, e em especial, nos segmentos de entregadores de mercadorias, prestação de serviços e condutores de automóveis. Em todo o mundo, essas novas formas de trabalho têm sido, frequentemente, a única alternativa frente à crise econômica, adotada por

²³ <https://www.iaatw.org/manifesto?locale=en>

²⁴ O pagamento justo inclui: limite para as comissões cobradas pelas empresas; tarifas mínimas justas; garantia de remuneração por hora alinhada com salários justos; despesas incorridas com veículos operacionais reembolsados ou pagos de outra forma; limite para o número de veículos e motoristas nas regiões; compensação na forma de benefícios para o trabalho, incluindo saúde, seguro desemprego, cobertura para acidentes de trabalho e pensão/aposentadoria.

pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica, como jovens, negros, mulheres, os que residem nas periferias das cidades e os imigrantes (OIT, 2021).

Novamente, tomando como exemplo o caso brasileiro, a pesquisa Aliança Bike (da Associação Brasileira do Setor de Bicicletas), em 2019, com 270 trabalhadores na atividade de entregadores com bicicletas em aplicativos, evidenciou que 57% deles trabalhavam todos os dias (de segunda a domingo); e que, em relação à jornada, apenas 25% trabalhavam até oito horas diárias. A média de horas à disposição do aplicativo era de mais de nove horas. Na época da pesquisa, a média mensal de rendimentos foi de R\$ 936,00, valor menor do que o salário-mínimo nacional vigente à época, de R\$ 998,00 (ALIANÇA BIKE, 2019).

Outros estudos empíricos realizados evidenciaram que o trabalho nas plataformas é, muitas vezes, a única alternativa à situação de desemprego, ou seja, muitas vezes os trabalhadores ingressam nesse tipo de trabalho por falta de opção. Além disso, pesquisas como a de Filgueiras e Antunes (2020), realizada com motoristas da Uber, indicam que a maioria deles (70%) confirmou que o trabalho na plataforma era sua única ocupação.

Apesar do discurso propagado de que as plataformas possibilitam aos prestadores de serviço autonomia, flexibilidade de horários e de locais de trabalho, é possível notar, na prática, o oposto: quanto mais trabalhadores ingressam nas plataformas, maior é a intensificação das jornadas e maior o risco de quedas no rendimento habitualmente recebido. Essa situação aparece nas pesquisas sobre os motoristas de aplicativo de Kalil (2019) e Amorim & Moda (2020) e, no caso dos entregadores, na pesquisa de Abílio et al. (2020).

Na pesquisa desenvolvida por Kalil (2019), com motoristas da Uber, foi observado que 77% dos condutores indicaram ser economicamente dependentes do trabalho na plataforma. Cerca de 53% dos condutores relataram uma longa jornada de trabalho, pois trabalhavam mais que 10 horas por dia, e a maioria (69%), mais do que cinco dias por semana. Em diversas pesquisas, como essa, foi observado que a quantidade de horas que os trabalhadores dedicavam por dia estava diretamente relacionada aos rendimentos auferidos, uma vez que a baixa remuneração levava à intensificação das jornadas e à deterioração das condições de trabalho (KALIL, 2019, p. 154).

A baixa remuneração por longas jornadas é percebida, também, na pesquisa de Amorim e Moda (2020), realizada com motoristas de aplicativo, pois “os motoristas calculam que trabalhar de 10 a 12 horas diárias gera, em média, um valor bruto de R\$ 250,00. Porém, ao subtrairmos o

valor gasto em combustível, temos que o valor líquido chega próximo de R\$ 150,00” (AMORIM; MODA, 2020, p. 65).

Durante as fases mais agudas da pandemia, também buscou-se entender como seus impactos afetaram ainda mais as condições laborais desses trabalhadores, que se mantiveram ativos em um setor que possui atividade essencial, diante da necessidade de isolamento social de milhões de pessoas.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) realizou um levantamento, a partir de dados da Pnad Contínua (IBGE), sobre os(as) trabalhadores(as) que atuavam como motoboys e entregadores de mercadorias²⁵ no primeiro ano da pandemia, mais precisamente em setembro de 2020. De acordo com o levantamento, havia cerca de um milhão de trabalhadores atuando nessas funções. Eram, em sua maioria, homens (95,7%) e negros (61,6%), e quase metade deles considerados jovens (até 30 anos, com 44%). Chama a atenção que a remuneração média do conjunto dos entregadores era de R\$ 1.325,00, cerca de 40% menor do que a recebida, em média, pelos demais ocupados no mercado de trabalho. Em algumas regiões, como Norte e Nordeste, a remuneração média ficou abaixo do salário-mínimo nacional, ainda que, aproximadamente 40% dos entregadores eram chefes de família, ou seja, a renda obtida dessa atividade era a principal e essencial para o sustento de suas casas (IKUTA; MONTEIRO, 2021).

O estudo identificou, ainda, que, devido à pandemia, cresceu significativamente a demanda por esse tipo de trabalho, aumentando os riscos a que esses trabalhadores ficaram expostos em suas atividades. A atividade de entregador de mercadorias cresceu 3,5% no país, em 2020, na contramão da redução observada em outras ocupações. A jornada de trabalho média permaneceu mais extensa do que a dos demais ocupados. Contudo, a remuneração média recebida caiu entre maio e setembro de 2020, sendo, em média, R\$ 220,00 inferior ao habitualmente recebido por eles.

A pesquisa de Abílio et al. (2020) também buscou identificar, via questionários aplicados em diversas cidades brasileiras, em abril de 2020, como estavam as condições de trabalho dos entregadores que atuavam via plataformas digitais, assim como os impactos ocasionados pela Covid-19, em uma das fases iniciais da pandemia. Os resultados indicaram a queda dos valores recebidos, mesmo com a manutenção de longos períodos de trabalho e alta demanda no setor de

²⁵ Nota: nem todos os entregadores considerados no estudo são trabalhadores que atuam diretamente em plataformas digitais/aplicativos, embora façam parte do grupo captado na pesquisa.

entregas, em que os trabalhadores foram expostos a atividades com riscos à sua própria saúde e de seus familiares.

Mais da metade (52%) dos entrevistados afirmou trabalhar todos os sete dias da semana, enquanto 26,3% disseram trabalhar seis dias. Assim como no levantamento realizado pelo DIEESE, também os entrevistados relataram queda de remuneração durante a pandemia, compondo a maioria (59%) das respostas. De acordo com os pesquisadores, havia a possibilidade “de que as empresas estejam [estivessem] promovendo o rebaixamento do valor da força de trabalho daqueles que já se encontravam nesta atividade antes da pandemia, prática que seria amparada pelo aumento do contingente de trabalhadores de reserva e adoção de forma nociva de uma política de aumento do número de entregadores” (ABÍLIO et al., 2020, p. 9).

Os trabalhadores declararam, também, que tiveram que custear, por conta própria, equipamentos de proteção (álcool gel, máscaras etc.), enquanto 58% dos entrevistados declararam não ter recebido apoio das empresas para diminuição dos riscos envolvidos em suas atividades. Quando as empresas ofereceram apoio, em sua maioria, isso se limitou ao fornecimento de orientações gerais sobre como realizar o trabalho sem contato físico com os usuários ou consumidores dos serviços.

É importante, também, trazer os depoimentos coletados diretamente por esses/as pesquisadores/as, pois os relatos das vivências cotidianas dos trabalhadores em plataformas exemplificam a exposição ao modelo de negócios imposto pelas empresas e como estas modificam drasticamente as relações de trabalho. Embora os relatos sejam de trabalhadores brasileiros, é sabido que exemplificam uma realidade muito semelhante à vivida mundialmente por outros trabalhadores das mesmas plataformas, uma vez que as estratégias de operacionalização dessas empresas se replicam em escala global.

Sobre a realidade instável dos valores remuneratórios e das alterações realizadas de forma unilateral pelas plataformas, os/as pesquisadores/as relataram:

A mesma redução no rendimento é observada na fala do entregador [...] que participou da conversa *online* organizada por Souto Maior (2020). Segundo ele, em 2014, para se conseguir um rendimento bruto de R\$ 200 ao dia, era necessário trabalhar entre 6 e 7 horas. Já em 2016, para se atingir esse mesmo valor, a jornada de trabalho teria que ser de 8 a 9 horas e, em 2020, para se atingir esse mesmo valor é necessário trabalhar 12 horas por dia (CARDOSO; ARTUR & OLIVEIRA, 2020, p. 215).

Não bastasse a instabilidade das tarifas, as empresas usam promoções para tornar os rendimentos ainda mais incertos. Nos casos do/as entregadores/as pesquisados, constatamos que é frequente que mais de 50% dos pagamentos sejam provenientes das metas cumpridas ao longo das jornadas de trabalho e das gorjetas percebidas. As empresas muitas vezes chegam a determinar até o valor das gorjetas que os trabalhadores podem receber (FILGUEIRAS & ANTUNES, 2020, p. 34).

Os trabalhadores entrevistados exemplificam as mais diversas formas de sanções e penalidades impostas na gestão planejada pelos algoritmos, como no exemplo relatado por motoristas e entregadores de mercadorias:

[...] ela [Uber] direciona meu trabalho, por exemplo, através de promoção. Segunda tem uma promoção das 3 horas da manhã até 9 horas da manhã, eles me direcionam para trabalhar naquele horário que eles querem que eu trabalhe, provavelmente por saberem que vão precisar de mais motoristas naquele momento. É um ganho meu? É! Mas é direcionado... (ENTREVISTADO, *apud* AMORIM & MODA, 2020, p. 59).

[...] quando você recusa um pedido, entra no chamado bloqueio por 30 minutos. [...] quando fazemos paralisação, os aplicativos bloqueiam por um tempo. Você fica *online*, não aparece bloqueado, mas não recebe pedido (GALODELUTA, 2020, *apud* CARDOSO; ARTUR & OLIVEIRA, 2020, p. 215).

Abílio (2020) exemplificou, na prática, a lógica do trabalhador *just-in-time*, ou seja, que precisa ficar sempre (e cada vez por mais tempo) à disposição da empresa. No caso de entregadores entrevistados para a sua pesquisa, em depoimento selecionado, um dos trabalhadores apontava que sua jornada de trabalho tinha aumentado, mas a meta ainda era factível; com o passar do tempo, foi sendo exigido cada vez mais tempo e trabalho para sua concretização, o que gera danos físicos, morais, psicológicos e financeiros.

[...] você vai até achar estranho de eu falar só Loggi, hoje eles conquistaram o mercado, tanto que você tem que trabalhar até meia-noite, a carga horária aumentou... antigamente você tinha meta, eu particularmente e vários amigos meus, tinha[mos] meta de R\$300 por dia... 'Eu vou fazer, tipo, até às 6h, no máximo até 7h'... você conseguia... hoje não. É o que a gente fala, o cara quando não tem família, é solteiro, é diferente, ele trabalha até a hora que ele quiser, então hoje a Loggi está praticamente obrigando você ficar até meia noite, 11 horas na rua.

[...] antes tinha muita entrega, não tinha tanto estresse, não era tão nervoso, hoje em dia você cansa mais andando de moto, gastando, sem ganhar nada do que

trabalhando. Por isso que eu falo, nesse último ano agora, pelo amor de Deus, o stress, nervoso, cansaço, as dores físicas nas costas, mental, piorou, porque você está andando mais de moto do que fazendo serviço, porque você tem que ficar rodando. (ABÍLIO, 2020, p. 117).

Na pesquisa mencionada anteriormente, da Aliança Bike, de 2019, foram destacadas questões/demandas apontadas pelos entregadores de bicicleta em aplicativos, que fariam diferença em suas rotinas de trabalho. No caso das respostas múltiplas, foram apontadas, inclusive, demandas básicas, como: “local de apoio com água, banheiro, tomada, oficina”; “seguro de invalidez temporária”; “seguro bicicleta”; e, nas respostas espontâneas, aspectos como “maior frete nas entregas” e “salário fixo” (ALIANÇA BIKE, 2019).

Sendo um “trabalho que produz riqueza e gera mais valor sob as mais diversas e contraditórias condições” (BRIDI, 2022, p. 14), em que as formas de operar desse modelo estão se desenvolvendo em ritmo acelerado, as empresas-plataformas acabam gerindo sua operacionalização em verdadeiros “vazios regulatórios” dos países onde se adotam essas novas formas de trabalho (DE STEFANO, 2016, p. 9).

Predominam as incertezas regulamentares e, ao mesmo tempo, uma profunda ausência de transparência sobre as operações, quantidade de trabalhadores vinculados, formas de remuneração, avaliação, penalidades e outras questões, além de práticas que constantemente buscam contornar o reconhecimento das empresas como empregadoras, com o intuito de fugirem da legislação trabalhista e das jurisprudências existentes nos mais diversos países, como será observado na próxima seção.

Na esteira do que já verificaram diversos estudiosos do tema, a própria operação das empresas-plataforma não permite que existam trabalhadores verdadeiramente autônomos ou desvinculados, uma vez que as empresas gerem de forma intensiva seu tempo de trabalho, tipo de trabalho, valor remuneratório e muitos outros aspectos.

Conforme pontuam Oliveira, Carelli & Silva (2020) e Cardoso, Artur & Oliveira (2020, p. 211), por exemplo, as plataformas podem ser consideradas empregadoras por atuarem “de forma semelhante às empresas tradicionais, no que se refere ao controle do trabalho, afastando, dessa forma, a justificativa para que suas relações com os trabalhadores não sejam reguladas pelos padrões já existentes”.

Contudo, são diversos os entendimentos, em cada país, sobre a situação jurídica do vínculo empregatício, bem como é diverso o posicionamento de grupos representativos dos trabalhadores,

que não têm consenso sobre qual deveria ser a forma ideal de reconhecimento da relação de trabalho. Há divergências de representação, pautas e demandas, além da própria diversidade do perfil dos trabalhadores em cada tipo de plataforma e setor de atividade econômica, o que dificulta uma articulação comum.

Dadas essas particularidades, persiste uma complexa discussão em torno de como garantir que as empresas-plataforma tornem-se mais responsáveis nas relações de trabalho, para que tais atividades sejam menos inseguras e instáveis, e como garantir direitos, desde as proteções mais básicas, até mesmo o reconhecimento de subordinação e de vínculo empregatício desses trabalhadores, passando a dispor de direitos trabalhistas, previdenciários e de representação coletiva, que outros trabalhadores assalariados do mercado possuem. A regulação do trabalho possui papel central nesse processo, pois “[...] se dá com o objetivo precípua de regulação da concorrência em patamares mínimos de garantia da dignidade da pessoa humana” (CARELLI, 2017, p. 203).

Nesse sentido, ao mesmo tempo em que ocorre a disseminação acelerada desse (não tão) novo fenômeno da plataformização no mundo do trabalho, já se verifica o surgimento, em diversos países, de discussões, mobilizações e até mesmo de decisões jurídicas e atos normativos, que procuram estabelecer medidas protetivas. A regulamentação dessas formas de trabalho é uma pauta que tem se imposto na disputa para se garantirem formas de trabalho decente, com proteção social e a promoção de direitos individuais e coletivos. Esses movimentos, traduzidos na existência de experiências internacionais da regulação do trabalho em plataforma, serão abordados na próxima seção.

2. EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS DA REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS

As duas seções anteriores buscaram elencar e relacionar o avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) com os eventos recentes ocorridos no capitalismo, em escala global, que afetaram fortemente as relações econômicas e a dinâmica no mercado de trabalho.

A disseminação das plataformas digitais de trabalho tem colocado novamente em evidência a falta de proteção trabalhista e social de milhões de trabalhadores pelo mundo e, ainda, a necessidade de regulamentações que reconheçam a dependência desses trabalhadores em relação às empresas-plataforma, isto é, o seu vínculo em relação ao empregador e o oferecimento de melhores condições de trabalho.

Conforme as análises anteriores indicaram, a atuação das empresas-plataforma faz com que as relações de trabalho se tornem nebulosas, e os trabalhadores sujeitos ocultados diante desse cenário. Soma-se ao fato de que essas empresas operam em ambientes ainda pouco regulamentados nos países em que se instalam, deixando, inclusive, de atender às legislações trabalhistas preexistentes. Esses fatos abriram uma série de debates, em especial no Direito do Trabalho, sobre como regular efetivamente essas relações de trabalho.

Aqui serão analisadas algumas das movimentações em torno da regulação do trabalho em plataformas, já existentes em diferentes países. Primeiramente, será apresentada uma revisão bibliográfica sobre três países selecionados, considerados casos emblemáticos para o estudo: Estados Unidos (mais precisamente, o estado da Califórnia), Espanha e Uruguai, destacando ações que se iniciaram entre os anos de 2018 e 2021. Na seção seguinte, serão apresentados os resultados de um mapeamento elaborado a partir do uso da metodologia de entrevistas, realizadas com três pesquisadores especialistas na temática, que versaram mais detalhadamente sobre as experiências de mobilização, regulamentação e suas consequências em diversos países.

2.1. As ações de regulação do trabalho em plataformas em países selecionados: Estados Unidos (Califórnia), Espanha, Uruguai e Argentina

Em relação às decisões jurídicas conformadas que avançaram, em maior ou menor grau, em torno de ações regulatórias da relação de trabalho nas plataformas digitais, podem ser

destacados como casos emblemáticos as experiências ocorridas em quatro países: Estados Unidos, Espanha, Uruguai e Argentina²⁶. Vale notar que essas experiências estão geralmente ligadas a processos relacionados às plataformas de transportes de passageiros (motoristas) ou do setor de entregas de mercadorias.

No caso dos Estados Unidos, essas ações de regulação ocorreram mais precisamente no estado da Califórnia, considerado o mais rico do país em termos de Produto Interno Bruto (PIB), também o mais populoso e onde está localizada a sede global da empresa *Uber*.

O primeiro movimento se deu a partir de um caso de processo trabalhista, denominado *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*, cuja decisão se deu em abril de 2018. A Suprema Corte estadual da Califórnia analisou a ação trabalhista e decidiu, de forma unânime, pelo reconhecimento de vínculo empregatício de motoristas atuantes na plataforma da *Dynamex* (empresa de entrega de encomendas), na qual os trabalhadores, até então, eram considerados na condição de autônomos. Vale destacar que, por lá, os trabalhadores autônomos são denominados como *independent contractors* (expressão que poderia ser traduzida como contratantes independentes), e estes, segundo a legislação, não possuem direito a garantias como salário-mínimo, horas extras, férias, limitação da jornada e outros aspectos, que são devidos aos vinculados na situação de empregados (*employees*).

No caso, a Corte adotou, para elaborar a decisão, um teste chamado “Teste ABC”, que é utilizado para caracterizar a situação de trabalho autônomo. O teste é muito importante por permitir identificar a existência de relação de emprego, e mais do que isso, parte da presunção da existência dessa relação, uma vez que “qualquer indivíduo que fornece trabalho ou serviços em troca de remuneração tem o status de empregado e não de trabalhador autônomo, a menos que a empresa contratante demonstre todas as seguintes condições” (CARELLI, 2019, s.p.).

Relacionando essa questão com o caso brasileiro, Carelli (2019) interpretou que na legislação brasileira há a exigência de alguns requisitos para identificar a relação de emprego, que devem estar presentes concomitantemente para se considerar um trabalhador como empregado. Já diante do Teste ABC, aplicado na Califórnia, coloca-se a necessidade de a empresa demonstrar a

²⁶ Embora a análise esteja concentrada nos quatro países, na literatura encontram-se relatos de outras experiências internacionais de decisões judiciais em países como Inglaterra, França, Suíça, Canadá, Alemanha, Holanda, Itália, Chile e Dinamarca. Alguns desses casos serão explorados de forma mais pontual ao longo das falas dos entrevistados.

existência de todos os requisitos, para então negar a existência de uma relação de emprego. Ou seja, a exceção é que deve ser provada.

O referido Teste ABC observa a presença de três requisitos que precisam ser comprovados, cumulativamente, pela empresa para que o trabalhador seja considerado autônomo. Caso contrário, ele será considerado como empregado (*employee*) e, portanto, estará apto à concessão de todos os direitos trabalhistas que envolvem esse tipo de vínculo. Os três requisitos estão detalhados no quadro a seguir:

Item A	Que o trabalhador fica livre de controle e direção da empresa/entidade contratante, em relação à execução do trabalho, tanto em relação ao disposto no contrato quanto de fato (ou seja, formalmente e materialmente).
Item B	Que o trabalhador desempenha atividade inserida fora do curso normal ou negócio principal da empresa contratante.
Item C	Que o trabalhador realiza, de forma costumeira ou habitual, atividades (comércio, ocupação ou negócio) da mesma natureza com aquele envolvido com o trabalho executado.

Fonte: ALMEIDA; KALIL, 2021, p. 2; ALMEIDA; KALIL; FONSECA, 2021; CARELLI, 2019.

Esse método de enquadramento dos trabalhadores, segundo Almeida e Kalil (2021), foi um dos movimentos que mais abriu o debate sobre a possibilidade de classificar motoristas da *Uber* como empregados. Ainda na Califórnia, em 2019, o Teste ABC foi incorporado no Código de Trabalho (*Labor Code*) do estado, um extenso conjunto de codificações composto por 9.104 artigos sobre legislação trabalhista, que inclusive, de acordo com Carelli (2019), desconstrói o mito, muito difundido, de que não há direito do trabalho, ou legislação trabalhista consolidada nos Estados Unidos.

O Teste ABC foi formalmente incorporado no *Labor Code* da Califórnia por meio da legislação da *Assembly Bill 5* (AB 5²⁷), um estatuto estadual, cuja alteração entrou em vigor a partir de janeiro de 2020, reforçando esse cenário de discussão do reconhecimento e classificação dos empregados, trazendo ainda mais força normativa ao entendimento jurisprudencial, ao passar do

²⁷ AB-5 Worker status: employees and independent contractors. Fonte: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5

Judiciário para o Legislativo. A *Assembly Bill 5* derivou de discussões que surgiram após o resultado da decisão judicial do caso *Dynamex* em 2018, a partir de projeto da deputada democrata Lorena Gonzalez, que foi discutido entre deputados e senadores da Califórnia. Na votação, 29 senadores foram a favor da regulamentação, e 11 contra.

A AB5 ganhou importância também por sua abrangência: suas disposições buscam regulamentar o trabalho da *gig economy*, ou seja, não apenas de trabalhadores em plataformas de entrega ou motoristas, mas também de outros trabalhadores precarizados, que são falsamente classificados como autônomos no país, como faxineiros, trabalhadores da construção civil, caminhoneiros, manicures e outros em diversos setores e atividades (CARELLI, 2019). Tais trabalhadores passariam a ter direito a uma série de benefícios como plano de saúde, seguro-desemprego, salário-mínimo, licença paternidade e maternidade, horas extras, direito de sindicalização e aposentadoria, entre outros.

Almeida e Kalil (2021) destacaram que as empresas-plataforma, ainda assim, não alteraram suas condutas, o que fez com que a Procuradoria Geral do Estado da Califórnia avançasse em ações coletivas com o objetivo de reconhecer o vínculo empregatício dos trabalhadores. Em outubro de 2020, foi confirmada uma decisão liminar pela Corte Superior (*Superior Court*) estadual, reconhecendo a existência de relação de emprego dos trabalhadores das empresas *Uber* e *Lyft*²⁸. De maneira geral, a decisão indicava que, frente ao fato de as empresas não atenderem a todas as condições do “Teste ABC”, os trabalhadores são considerados, portanto, empregados. Além disso, a classificação como autônomos, ou *independent contractors*, retira direitos básicos e a proteção social.

As empresas, por outro lado, continuaram a alegar, conforme visto na seção anterior, serem empresas do ramo de tecnologia. A *Uber*, por exemplo, disseminou um forte discurso de que os motoristas não constituem a parte principal de seus negócios, e portanto, não os classificaria como empregados (*employees*)²⁹ em 2019, permanecendo como autônomos (*independent contractors*).

²⁸ A *Lyft* é uma plataforma de transporte de passageiros, e constitui atualmente a segunda maior empresa do ramo nos Estados Unidos, depois da *Uber*.

²⁹ Fonte: <https://www.theverge.com/2019/9/11/20861362/uber-ab5-tony-west-drivers-core-ride-share-business-california>

As empresas também criaram ao longo desse período diversas estratégias, empenhando esforços judiciais para suspender a aplicação da decisão e evitar o cumprimento da legislação. Uma ação destacada foi a iniciativa de referendo da *Proposition 22*³⁰ (ou Proposição 22), que tinha como objetivo burlar o cumprimento da *Assembly Bill 5* pelas empresas de plataforma. A *Proposition 22* criou uma categoria intermediária de trabalhadores entre empregados e autônomos, que foram denominados de ‘trabalhadores da rede de transportes ou entregas’, com direitos rebaixados. Ou seja, eles teriam direitos como: remuneração mínima por hora - contudo, calculada considerando apenas o tempo de execução do trabalho (e não o tempo à disposição do empregador, que é muito maior) -; além de benefício de auxílio saúde para alguns trabalhadores vinculados à plataforma (ALMEIDA & KALIL, 2021, p. 3; ALMEIDA, KALIL & FONSECA, 2021).

O que se assistiu é que empresas como *Uber*, *Lyft*, *DoorDash*, *Instacart* e *Postmates* encabeçaram e patrocinaram fortemente esse movimento, tentando convencer a população de que as condições seriam mais favoráveis para os motoristas que permanecessem autônomos. As empresas investiram mais de US\$ 200 milhões para campanhas e *lobby* em prol da aprovação da *Proposition 22*, a ponto de ser realizado um plebiscito na Califórnia para que a população decidisse sobre o tema. A proposta das empresas ganhou na votação pública, em novembro de 2020, com 58,6% dos votos, em oposição à campanha contrária que foi liderada por entidades representativas de trabalhadores, como por exemplo a Federação Americana do Trabalho e Congresso de Organizações Industriais, a *United Food and Commercial Workers Teamsters* e o *UNITE HERE* (sindicato trabalhista atuante nos Estados Unidos e Canadá), que gastaram em torno de US\$ 11 milhões para tentar derrotar a proposta (PAUL, 2020).

Por lá, a transformação da *Proposition 22* em lei estadual gerou a criação de uma terceira via para definir a relação jurídica entre motoristas, entregadores e plataformas, com a criação de uma categoria intermediária que impõe regras e direitos inferiores aos previamente existentes. Já existem estudos indicando que, inclusive, essa mudança impactou de forma mais contundente a população negra e imigrante, maior integrante da força de trabalho nas plataformas nos EUA (ALMEIDA & KALIL, 2021; DUBAL, 2021). Mais recentemente, em agosto de 2021, um magistrado da *Superior Court* da Califórnia decidiu que a proposta das empresas, traduzida na

³⁰ *Proposition 22: Exempts App-Based Transportation and Delivery Companies from providing employee benefits to certain drivers. Initiative Statute.* Fonte: <https://lao.ca.gov/ballot/2020/Prop22-110320.pdf>

aprovação da *Proposition 22* é inconstitucional, e embora tais empresas tenham novamente entrado com recursos e tenham conseguido suspender a decisão judicial, percebe-se que a regulação ainda traz controvérsias e permanece como um debate em aberto.

Ou seja, conforme visto na revisão bibliográfica e no que será constatado a partir das falas dos entrevistados deste estudo, no estado da Califórnia, justamente o local onde foi criada e está sediada a Uber, as empresas não tomaram medidas concretas para seguir as novas leis trabalhistas que foram colocadas em prática pelo Código de Trabalho estadual. Ao contrário, encontraram meios de rechaçar as leis e as decisões jurídicas, ao indicar publicamente que tais regulações não se aplicariam a elas, empresas do setor de tecnologia. O movimento culminou, inclusive, na aprovação de uma proposta alternativa de legislação delineada pelas próprias empresas do setor, que criou uma categoria intermediária para o setor de entregas e de motoristas, para os quais há grande dificuldade de entender seus impactos para as condições de trabalho, pela falta de transparência nos dados das empresas.

Ainda sobre a experiência norte-americana, também vale destacar que apesar da disputa ter sido focada nas empresas de plataformas *location-based*, do setor de entregas e de transporte de passageiros (tanto nas decisões judiciais, quanto na instituição da *Proposition 22* pelas empresas), a *Assembly Bill 5*, legislação trabalhista que tratou de incorporar as decisões judiciais precedentes, favoráveis à visão dos trabalhadores como empregados, buscou dispor ações de regulação mais amplas para os trabalhadores precarizados, que estavam relacionados às atividades da *gig economy*.

No caso da Espanha³¹, em setembro de 2020, o *Tribunal Supremo de España* reconheceu, baseado inclusive em jurisprudência, o vínculo empregatício entre a empresa *Glovo* (plataforma espanhola de entregas) e um de seus ex-entregadores, chamados de *riders* no país. A empresa fundada em Barcelona em 2015 e comandada por Oscar Pierre e Sacha Michaud, oferece serviço de entrega por meio de aplicativo. O delivery de alimentos é sua atividade principal.

A ação trabalhista contra a empresa foi realizada em 2017 depois de o trabalhador ser impedido de realizar suas atividades por meio do aplicativo. Esse trabalhador era classificado como TRADE (Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente), isto é, um tipo de contrato

³¹ Para discutir o caso espanhol foram utilizadas as referências: BAYLOS, Grau, A. (2021); TODOLÍ SIGNES (2021); CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP (2021)

de trabalho que está previsto na Lei nº 20 de 2007, que se aplica aos trabalhadores independentes quando estão na condição de autônomos, e que recebam pelo menos 75% dos seus rendimentos de uma única empresa, ou seja, deve-se cumprir estes dois requisitos. Os contratos são registrados em um sistema do Ministério do Trabalho e Economia Social da Espanha, pelo trabalhador, pela empresa ou por um representante, permitindo que tenha acesso à aposentadoria por invalidez temporária, seguro contra acidentes e doenças ocupacionais.

Em 2019, segundo as organizações do trabalho autônomo, o TRADE representava 12% de todos os trabalhadores autônomos, cerca de 400 mil profissionais, em que 75% de seus rendimentos dependiam de uma única empresa. Em outras palavras, esse modelo de contrato espanhol é uma subcategoria de trabalho autônomo. Contudo, ao comparar o número total com os registros de contratos de acordo com a lei, nota-se que estes não superam 10 mil trabalhadores, isto é, a despeito de serem trabalhadores dependentes, para o regime jurídico são trabalhadores independentes, não sendo representados pelo Estatuto do Trabalhador Autônomo.

Com o reconhecimento do vínculo empregatício, a empresa deixou de ser considerada apenas uma “intermediária” entre os estabelecimentos, entregadores e consumidores, e passou a ser considerada como a empresa que coordena e organiza o serviço produtivo. A relação deixa de ser comercial para ser de ordem trabalhista. Dito de outro modo, a decisão indicava os sinais de integração do trabalhador à estrutura da empresa, com pagamento definido e recebido regularmente, gerenciamento e monitoramento algorítmico dos serviços, entre outros aspectos. Esse caso foi fundamental para avançar com a regulamentação das plataformas de serviços de entrega. A decisão do Tribunal Supremo – *Rider X Glovo* – possibilitou o processo para a construção de um acordo.

Os principais fundamentos para caracterizar como vínculo de emprego no processo contra a empresa Glovo foram, em geral, por reconhecer que a organização do trabalho não era realizada pelo próprio trabalhador, mas sim pela empresa-plataforma; o preço do serviço era definido pela empresa e pago para ela, ou seja, o trabalhador não possuía poder de negociar o preço; outro ponto destacado refere-se ao fato de a execução do serviço ser gerenciada pelo algoritmo da empresa; e, ainda, o controle da empresa sobre o desempenho do trabalhador se dava com a utilização do GPS, potencializando o rastreamento do profissional; e ao fato de a empresa, da mesma forma, utilizar instrumentos para avaliar o trabalhador, seja por obter a avaliação do cliente, ou mesmo, com base

em medidas de eficiência e realização dos serviços. Outro fundamento foi o fato de a empresa-plataforma penalizar seus trabalhadores no caso de inatividade prolongada ou ausência em certos intervalos; e, por fim, pela “não desnaturação da relação de emprego em razão da prestação de serviço em outras plataformas” (CEPI-FGV, 2021, p. 4).

Ainda em 2020, alguns meses antes da decisão do Tribunal Supremo sobre o caso da Glovo, a ministra do Trabalho, Yolanda Díaz, do Partido Comunista da Espanha/Unidas Podemos, deu início a uma articulação para regular o trabalho realizado por meio das plataformas digitais. Havia vários contratempos, como a crise sanitária causada pela COVID-19 no país e no mundo, e diversos atores que eram contrários às propostas, tal como o Ministério da Economia. Contudo, o Ministério do Trabalho espanhol realizou um diálogo social tripartite, via comissões, iniciado em outubro de 2020 e finalizado em março de 2021, envolvendo algumas representações dos trabalhadores, como a *Unión General de Trabajadores* (UGT) e a *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* (CCOO); e das empresas de plataformas, como a *Confederación Española de Organizaciones Empresariales* (CEOE) e a *Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa* (CEPYME).

Havia grande expectativa quanto à regulamentação entre o Governo, os representantes patronais e os agentes sociais mais representativos na Espanha. As primeiras minutas contemplavam um escopo maior do que foi aprovado. Incluía-se, por exemplo, todos os tipos de plataformas digitais em diversos setores. Também, no início, por solicitação dos sindicatos, a norma criava um registro obrigatório das plataformas digitais, que teria caráter público, mas foi retirada à medida que o processo de negociação avançava.

Em maio de 2021, foi promulgado um ato normativo, chamado *Real Decreto-Ley 9/2021* (popularmente conhecido como *Ley Riders*), que alterou o *Estatuto de los Trabajadores* (*Real Decreto-Ley 2/2015*). Esse dispositivo foi considerado um marco, pois incorporou as questões discutidas no arcabouço legal trabalhista da Espanha, além de estimular a prática de algumas disposições regulatórias que já existiam em normas internas. Dispôs que as empresas (em qualquer ramo de operação) devem ter transparência em relação à gestão do trabalho realizada por algoritmos e recursos de inteligência artificial, informando às comissões de empresas (com representação de trabalhadores) os parâmetros que impactam as condições de trabalho; e novas disposições jurídicas, quando há indícios da prestação de serviços nas empresas, nos casos em que

não é necessário provar a subordinação quando algumas condições são atendidas (ALMEIDA & KALIL, 2021).

Desse modo, o *Real Decreto-Ley 9/2021* modificou o Estatuto dos Trabalhadores em dois pontos:

- (1) Reconhece o direito à informação dos representantes dos trabalhadores sobre os parâmetros, regras e instruções em que os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial possam afetar as condições de trabalho, acesso e manutenção do emprego, incluindo perfis.
- (2) Identifica como empregado os trabalhadores de entrega que atuam por meio de plataformas digitais.

Ou seja, além de reconhecer o direito à informação em relação aos algoritmos, o que não se limita apenas ao trabalho em plataforma, a lei enquadra em regime de emprego os entregadores, possibilitando a concessão de direitos de acordo com o Estatuto dos Trabalhadores, tais como o descanso, férias remuneradas e subordinação (realizam as tarefas de acordo com o dia e horário estipulado pela empresa).

O acordo parece não ter agradado plenamente nem os sindicatos e nem parte dos empregadores, a despeito de estabelecer um patamar mínimo de direitos, abrindo espaço para aprimorar as condições de trabalho e sua organização. Por parte das empresas, a *Glovo*, que participou ativamente do processo judicial, se retirou da associação patronal, a CEOE, e se associou a uma nova organização de empresa de entregas, a Associação de Plataformas de Serviços (APS). Essa nova representante patronal publicou uma nota contrariando a nova lei, ao destacar que o setor movimenta cerca de € 700 milhões do PIB espanhol, e que o ato normativo não incorpora outros setores envolvidos, como é o caso dos restaurantes, ou seja, ignora outros segmentos de trabalhadores de aplicativos (CEPI-FGV, 2021). Por parte dos trabalhadores, houve críticas quanto à perda da autonomia e, também, por não se sentirem representados pelas entidades que participaram das mesas de diálogo social.

A conhecida “Lei Rider” abriu uma série de debates sobre os avanços e limites da regulamentação espanhola. Segundo o professor de direito do trabalho da Universidade de Valencia, Adrián Todolí Signes, nenhuma das duas disposições destacadas no novo decreto trouxe

algo realmente novo ao ordenamento jurídico espanhol, mas ambas reforçam duas obrigações que as empresas já tinham, derivadas de preceitos normativos anteriormente existentes.

De acordo com o professor, no que se refere ao conceito de trabalhador, dois pontos são fundamentais. O primeiro refere-se à questão da jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), que já havia compreendido, antes mesmo da regulamentação, que o artigo 8.1 do Estatuto do Trabalhador já incluía uma presunção de emprego. Nos últimos anos, tem havido uma revitalização desse uso pelos Tribunais com a finalidade de comprovar o vínculo empregatício, ou seja, quem presta serviços remunerados de forma pessoal deve ser entendido como empregado, salvo se o empregador comprovar que o contrato entre as partes não se configura como contrato de trabalho.

Em segundo lugar, nos últimos anos, a alta instância judicial tem flexibilizado o requisito da dependência jurídica, por compreender que determinada relação contratual se enquadra no contrato de trabalho. Ainda segundo Todolí-Signes (2021), o Supremo Tribunal parece ter abandonado a questão da dependência ou controle jurídico como forma de identificação dos trabalhadores. Nesse sentido, o STJ tem entendido que há existência de contrato de trabalho, ainda que o trabalhador seja livre para escolher seus próprios horários ou jornada de trabalho, ou mesmo que não haja instruções do empregador. Além disso, entende-se que o trabalhador pode recusar o trabalho e que isso não o exclui automaticamente do emprego. A falta de um local de trabalho – tema frequente quando o assunto são as plataformas digitais – também não impede que ele seja classificado como trabalhador. Portanto, os indícios clássicos de dependência como fixação de horários, as instruções dadas pelo empregador, o controle do trabalho, bem como a escolha empresarial do local de prestação de serviços, serve para confirmar o emprego, mas não são elementos que excluem quando outras indicações são dadas.

Como já mencionado, o debate sobre as plataformas digitais na Espanha não se limitou ao conceito de trabalhador, mas também destacou o algoritmo como ferramenta de gestão empresarial que possui efeitos sobre os trabalhadores para além do mundo das plataformas. Um ponto importante é que, no país, a Lei de Proteção de Dados Pessoais – Lei Orgânica 3/2028 já havia regulamentado a obrigatoriedade de a empresa informar ao trabalhador quando os métodos de criação de perfil automatizados eram utilizados. A doutrina tem sido crítica aos direitos de

informação, nessa lei, por ter abandonado a faceta coletiva e sindical do mundo do trabalho e por não ter concedido direitos de informação e negociação sobre o algoritmo aos representantes dos trabalhadores (TODOLÍ-SIGNES, 2021).

Uma questão importante sobre o direito à informação no funcionamento do algoritmo, é saber se as empresas vão informar aos trabalhadores o nível de intervenção do algoritmo, por exemplo, no processo de seleção, avaliação, promoções, demissões etc.. E, ainda, os representantes dos trabalhadores terão conhecimento sobre os termos dos algoritmos? Não é sem sentido, que o professor aponta que o regulamento deve estabelecer de forma clara a obrigação de informar tanto os trabalhadores como os seus representantes. No seu entender, se o algoritmo é determinante para o sistema de trabalho, negociar de forma coletiva seu funcionamento é fundamental (TODOLÍ-SIGNES, 2021).

Ainda segundo o professor, cabe observar que a regulamentação espanhola apresentou aspectos positivos e outros menos positivos. Como exemplos críticos, o fato da legislação se concentrar apenas no setor de entrega em plataformas digitais e deixar de fora os outros setores mostra um aspecto limitante da regulamentação. Outro aspecto é que no que se refere à presunção de emprego, em que houve pouco avanço. Uma outra crítica é que o decreto perdeu a oportunidade para propor alguma solução para as questões que envolvem os horários e as jornadas de trabalho nas plataformas. Os trabalhadores que necessitam de alguma flexibilidade de horário podem ser levados a sair da plataforma, já que as empresas-plataforma devem determinar suas jornadas. Nesse sentido, poderiam ter regulado o direito dos entregadores de escolher seus horários e sua jornada sem que pudessem sofrer retaliação por parte da empresa.

Por outro lado, a regulamentação apresentou aspectos positivos, como ser fruto do diálogo social, o que coloca a Espanha como referência global. A regulamentação que se deu em outros países não foi realizada por consenso e com diálogo social. Outros pontos importantes são que: a nova lei desfez os argumentos de que o contrato de trabalho inviabilizaria o modelo de negócios; que a reinterpretação do conceito de trabalhador possui respaldo do diálogo social e da própria lei, o que pode permitir que a nova interpretação considere as novas formas de organização no século XXI; e que, além disso, a despeito da legislação não inovar em matéria do direito do trabalho, há uma melhora na aplicação e eficácia de direitos já existentes. E, por fim, a norma chama atenção

contra o determinismo tecnológico, ou seja, não há incompatibilidade entre as leis trabalhistas e as novas tecnologias.

Passando para o caso do Uruguai, os movimentos iniciaram-se em novembro de 2019, quando o *Juzgado Letrado del Trabajo de Montevideo de 6º Turno* reconheceu o vínculo de emprego no julgamento de ação de Esteban Queimada (motorista) contra a empresa *Uber*. Menos de um ano depois, em junho de 2020, o *Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Primer Turno* manteve a decisão.

Embora as decisões não tenham se traduzido em consolidação jurídica com efeito amplo para os trabalhadores plataformizados do país, uma questão interessante do caso uruguaio é que os magistrados utilizaram, para apoiar a decisão, a Recomendação n. 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa às relações de trabalho. A sentença da primeira instância uruguaia, a propósito, afirma, entre suas considerações e fundamentos, que quando a subordinação não for identificada de maneira evidente, é possível utilizar a Recomendação 198 da OIT.

Segundo Almeida & Kalil (2021, p. 6), “essa recomendação tem a sua fonte de produção no Direito Internacional do Trabalho e representa a voz da consciência jurídica universal sobre a necessidade de proteção laboral”. A Recomendação 198, instituída em 2006, trata de aspectos como proteção social e trabalho decente. Trata, também, do reconhecimento da existência de uma relação de trabalho, a partir de indícios materiais e fatos que ocorrem na prática, como realizar trabalhos segundo instruções e controle e em benefício de outra pessoa ou empresa, em horários determinados ou lugares indicados; e o recebimento periódico de remuneração, entre outros (OIT, 2006).

No caso do motorista Esteban Queimada, a sentença da primeira instância uruguaia afirma justamente que “existe uma integração do trabalhador à organização da empresa; além de o trabalho se realizar segundo instruções e sob o controle da Uber, (...) é efetuado única ou principalmente em benefício de outra pessoa”, e que “a isso se deve agregar a dependência econômica dos condutores, sendo que habitualmente representa sua fonte principal de renda”³². Em decisões que, de acordo com Kalil, trataram, como aspectos mais relevantes, “da aplicação do princípio da primazia da realidade, da análise do controle por meio da tecnologia e da

³² Sentença n. 77 do *Juzgado Letrado del Trabajo de Montevideo de 6º Turno*, de 11 de novembro de 2019.

caracterização dos instrumentos de trabalho”, os dois tribunais uruguaiois reconheceram que o trabalho do motorista era organizado, coordenado e controlado pela *Uber*, sendo um elo no processo produtivo, integrado na organização da empresa. Entre as justificativas encontradas para confirmar a decisão da primeira instância, o *Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Primer Turno* destacou, na sentença, que o trabalhador “carece do mínimo poder de acesso, relacionamento e domínio da relação com usuários demandantes do serviço de transporte. É a *Uber* quem ostenta o absoluto senhorio no vínculo com os usuários, o que provoca consequências na área de atuação e na fixação da tarifa a ser cobrada”.

Por outro lado, dois aspectos poderiam favorecer a classificação do motorista como autônomo, como a falta de comprovação da pessoalidade na realização do trabalho; e o tipo de relação existente entre o reclamante e demais trabalhadores que compartilhavam o veículo de transporte de passageiros. Contudo, ao final, o *Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Primer Turno* decidiu pela existência de uma relação de emprego, mantendo a sentença inicial proferida pelo *Juzgado Letrado del Trabajo de Montevideo de 6º Turno*, que já havia firmado posição pela existência de vínculo empregatício, sem reconhecimento de características de trabalho autônomo (ALMEIDA & KALIL, 2021).

Igualmente sem avanços para além de conquistas pontuais na Justiça do Trabalho, a Argentina é um bom exemplo das dificuldades que também podem ser enfrentadas pelo governo brasileiro na tentativa de regulamentar o trabalho em plataformas digitais. Como ressaltou a cientista política Andrea Del Bono, o tema estava na pauta da equipe de governo do presidente Alberto Fernandez já durante a campanha eleitoral. Com a vitória, assim como no Brasil, de um governo de esquerda, mais propenso à ideia da regulamentação, o tema chegou a ser oficialmente debatido. A própria Andrea participou das discussões, mas até agora, mais de três anos depois da posse de Fernandez, em dezembro de 2019, não se chegou à elaboração de uma proposta ou projeto de lei.

Um dos principais obstáculos ao avanço da discussão sobre a regulação do trabalho em plataformas na Argentina, de acordo com Del Bono, tem sido a resistência de boa parte dos próprios trabalhadores. Alguns deles são convencidos pela tese geralmente difundida pelas empresas, de que qualquer regulação poderia comprometer uma “certa liberdade” de escolha, ou a sensação de serem patrões de si mesmos, mesmo que reféns do algoritmo. Outros preferem não se

reconhecer como trabalhadores efetivos nas plataformas, ainda que tenham quase toda ou toda a renda mensal proveniente delas. Podem estar há cinco, seis anos seguidos servindo a plataformas digitais, mas não deixam de considerar o trabalho como transitório.

A situação é parecida no Brasil, onde também há disputas por parte de diversos atores envolvidos, como os interesses das próprias empresas, e dos trabalhadores. Tanto na Argentina como no Brasil, um dos maiores desafios a serem enfrentados para a conquista da regulação do trabalho em plataformas digitais é criar consensos para fortalecer a mobilização desses trabalhadores, fundamental para qualquer avanço.

2.2. Entrevistas com pesquisadores sobre a regulação internacional: objetivos e metodologia

Para compreender de forma mais detalhada o panorama do que tem sido realizado em outros países na tentativa de regulamentar o trabalho em plataformas digitais, foram realizadas entrevistas com três pesquisadores considerados especialistas nas temáticas que envolvem este estudo. É importante destacar que, embora a regulamentação do trabalho em plataformas digitais tenha avançado de forma mais contundente em poucos países, procurou-se indagar dos entrevistados sobre o detalhamento desses movimentos e iniciativas em outros países que não os citados, de modo a traçar um panorama da heterogeneidade presente em diversos locais, onde convivem diferentes legislações trabalhistas, diferentes dinâmicas do mercado de trabalho e tipos de plataformas.

Em razão da finalidade exploratória da pesquisa e da decisão por trabalhar com percepções, experiências e expectativas dos atores envolvidos, optou-se pela adoção de método qualitativo, com a utilização da técnica de entrevistas individuais em profundidade. Essa técnica baseia-se em entrevistas orientadas por um roteiro de questões abertas e sua aplicação dá-se por meio de diálogo entre entrevistador e entrevistado, no qual este responde livremente as perguntas que lhe são dirigidas. Esse procedimento assegura maior liberdade de expressão aos entrevistados e garante flexibilidade na aplicação, permitindo adequações no decorrer de cada entrevista, de acordo com seu andamento, além da criação de um ambiente favorável para a reflexão sobre os temas propostos. Entre as vantagens do método qualitativo, pode-se apontar o aprofundamento dos assuntos sobre os quais se pretende especular e a abertura para o surgimento de questões não previstas inicialmente, possibilitando a incorporação de novos elementos à análise. Por outro lado,

todas as informações que derivam desse tipo de pesquisa referem-se exclusivamente aos indivíduos que dela participaram e seus resultados não podem ser extrapolados para o grupo examinado.

A primeira versão do roteiro de entrevistas foi elaborada e submetida à discussão em oficina interna do grupo de estudos sobre Plataformização do Trabalho do DIEESE, composto por técnicos e técnicas da instituição, com a intenção de se averiguar a pertinência das perguntas; a suficiência das questões abordadas; a adequação da formulação; seu grau de compreensão; e o interesse que suscitaria junto aos entrevistados.

Esse instrumento foi então reformulado, de acordo com as sugestões colhidas, e aplicado aos entrevistados. No Anexo deste relatório, é apresentada a íntegra da versão final do questionário, que, como se poderá verificar, volta-se tanto para a descrição das mobilizações ocorridas nos países para avançar com as iniciativas, quanto às regulamentações e suas consequências práticas para os trabalhadores.

Para a escolha dos entrevistados, foram considerados os seguintes critérios: publicações por parte deles sobre as novas tecnologias e o mercado de trabalho; publicações sobre as relações de trabalho e as questões sobre a regulação trabalhista dos trabalhadores em plataforma.

O primeiro entrevistado foi Renan Bernardi Kalil, mestre e doutor em Direito pela Universidade de São Paulo, com tese de Doutorado intitulada “Capitalismo de plataforma e direito do Trabalho: *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos”. Renan é pesquisador do Grupo de Trabalho Digital da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar das Reconfigurações do Trabalho (REMIR) e Procurador do Trabalho no Ministério Público do Trabalho (MPT).

Paula Freitas de Almeida foi a segunda entrevistada, doutora em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), participante do Grupo de Pesquisa em Relações de Trabalho e Sindicalismo no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT), da Unicamp. Também possui especialização em Direito do Estado pela Universidade Federal da Bahia.

A terceira entrevistada foi a socióloga e cientista política residente na Argentina, Andrea Del Bono, doutora pela Universidade Complutense de Madrid (UCM) e professora da Universidade de La Plata (UNLP) e da Universidade Nacional Arturo Jauretche (UNAJ). Atua no programa de mestrado da Universidade de Buenos Aires (UBA) e no curso de Estudos e Relações

Trabalhistas da Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/Universidad Metropolitana para La Educación y El Trabajo (FLACSO/UMET). Entre os seus mais recentes estudos publicados, pode-se destacar “Trabalhadores de plataformas digitais: condições de trabalho em plataformas de entrega em domicílio na Argentina” (DEL BONO, 2019).

Em comum, todos os entrevistados possuem vasta experiência nos estudos que tratam do mundo do trabalho, sobretudo sobre as relações e condições de trabalho, tendo participado também do debate público sobre o avanço das empresas de plataformas digitais.

A seguir, serão apresentados os principais resultados da pesquisa realizada, cuja finalidade primordial foi dar voz aos entrevistados e registrar, com exatidão e riqueza de detalhes, as experiências relatadas, opiniões e reflexões. Para isso, optou-se por elaborar um relato centrado nos depoimentos, que foram organizados e encadeados de acordo com os temas tratados e transcritos literalmente, em função da interpretação dos analistas.

Essa exposição será dividida em dois tópicos, que também se referem ao questionário de pesquisa: “Mobilizações” e “Regulamentação e Consequências”.

2.3. Experiências de regulação internacional: a perspectiva das mobilizações

Apesar de as tentativas de regulamentação do trabalho em plataformas digitais, nos países onde o tema avançou, terem partido de cima, dos poderes constituídos, os trabalhadores do setor não deixaram de se mobilizar, por meio dos sindicatos tradicionais, ou através de formas de organização alternativas, como coletivos ou cooperativas. Se, nos Estados Unidos, a mobilização parece ser mais forte entre motoristas de aplicativos, nos demais países a ação ficou por conta, principalmente, dos entregadores que usam bicicletas e dos motoboys, ou *riders*, como são chamados na Espanha e na Argentina, por exemplo.

Em todos os casos, no entanto, diante da quase impossibilidade de reunir as milhares de pessoas, em todo o planeta, que trabalham para plataformas como a *Amazon*, a mobilização se dá nesses dois setores: de entregas e de transporte de pessoas. E a dificuldade para reunir esses trabalhadores costuma ser agravada pela ação estratégica das empresas gigantescas do setor.

“São múltiplos os aspectos de funcionamento da empresa que não dão uma clara compreensão do que é o real sentido dessa ferramenta no processo de gestão do negócio”, afirma Paula Freitas de Almeida. Segundo ela, “a experiência prática do delivery ou do transporte das

peçoas oferece para esses sujeitos os impactos empíricos da coisa”, mas não há “clareza de quais são as ferramentas que estão incutidas nisso, que estão obscuras, que não aparecem de pronto para ele (trabalhador). Quando aquela propaganda bate ali, ele não está sabendo quanto de inteligência artificial está presente para traçar o perfil dele e saber que aquela é a hora perfeita de mandar aquela mensagem pra ele pegar na moto e sair pra fazer delivery, e ele não tem essa clareza porque a empresa faz tudo pra que isso não fique evidenciado”.

Ao comentar a situação da Espanha, Renan Kalil ressalta que a decisão do Tribunal Supremo, e posteriormente do governo espanhol, originária de negociação tripartite, ajudou na própria organização sindical.

“A previsão de os representantes de trabalhadores terem acesso aos algoritmos das empresas que tratam do ingresso, da permanência e da dispensa desses trabalhadores é uma forma de franquear (liberar) à representação dos trabalhadores o acesso a um dos pontos que é fundamental para definir como o trabalho se desenvolve. É um exemplo interessante de como uma decisão judicial acabou contribuindo para dar início a um debate no processo legislativo e acabou ocasionando isso de você pensar em organização no local de trabalho, representação de trabalhadores, porque a lei não fala nem especificamente em representante sindical, mas representante dos trabalhadores, então é uma experiência positiva”.

Andrea Del Bono conta que em seu país (Argentina) o debate passa fundamentalmente pela questão política, e que, atualmente, há três ou quatro coletivos representando os trabalhadores de plataformas. A discussão esbarra nas divisões entre quem defende a regulamentação e na resistência de parte dos próprios trabalhadores.

“[...] o que foi feito foi facilitar a chegada das plataformas sem nenhum interesse de regulação, e muito afinado com a ideia do empreendedorismo, de ser sócio, de buscar a inclusão com uma reforma trabalhista que, felizmente, nós na Argentina, com muita militância, conseguimos frear. Buscaram assegurar esse trabalhador, como acontece na legislação do Brasil, como autônomo independente, autônomo por conta própria, com o nome que tenha. Aqui conseguimos frear com muita resistência popular. Depois, com a chegada de um governo progressista, mais afeito aos trabalhadores, creio que dentro da superestrutura partidária um dos temas da agenda foi a regulação”.

De acordo com Del Bono, esses representantes dos *riders*, ou motoboys, posicionados à esquerda do peronismo *“inclusive foram procurados por sindicatos clássicos”*, interessados em *“absorver as entidades dentro de um grêmio (sindicato) da CGT (Confederação Geral do Trabalho, que engloba todas as entidades sindicais do país, no sistema do sindicato único), digamos, um sindicato clássico”*. Parte dos trabalhadores, ainda segundo Del Bono, rechaçou essa possibilidade, adotando um discurso de independência ou outras estratégias de mobilização.

Mobilizações acontecem, sim, na Argentina, onde não houve regulamentação até agora para além de algumas regras de trânsito direcionadas a motoristas e entregadores. Essas manifestações são regidas por coletivos pequenos, breves, que surgem e desaparecem ao sabor dos acontecimentos, na imensa maioria dos casos relacionados a questões de segurança, ao medo de perder a vida.

“O detonante da mobilização tende a ser os acidentes e os roubos, e geralmente pedem segurança e proteção contra os acidentes. Aqui houve muitas manifestações, na praça central da cidade de La Plata, [também] se manifestaram em Buenos Aires. Mataram um trabalhador, por isso eles se conectam para deixar de atender 15 minutos. Não deixam de ser manifestações, mas também são de pequenos coletivos, [que] se mobilizam porque mataram colegas. Aqui em Buenos Aires, aconteceram dois ou três casos terríveis. Houve o caso de um garoto que, porque lhe roubaram a bicicleta, perseguiu quem lhe roubou e o matou a golpes de punho, porque era a segunda bicicleta que lhe roubavam e já haviam lhe roubado também o celular. Então, o garoto que roubou terminou morto e o garoto que o matou está preso”.

Esses coletivos passam ao largo de pleitear os clássicos direitos trabalhistas e ainda têm de lutar, tanto quanto os sindicatos tradicionais, para atrair o interesse de seus representados.

“Estamos terminando um estudo entre 60 trabalhadores de plataformas, em Buenos Aires, nenhum [dos quais] participava de um sindicato. Estamos provando com metodologias novas, o que se disse no Twitter, no Facebook sobre todos esses temas, e se vê que os picos da conversação pública são justamente frente aos roubos, frente a um garoto que foi morto. [Essas conversações] se ativam às vezes em todas as plataformas, depois cai o tema. No início de 2020, 2021, houve bastante conversa nas redes sobre organização gremial, mas depois [esse tema] desapareceu, e foi substituído pela demanda por segurança”.

As manifestações, então, direcionam seus pleitos, seus gritos e cartazes às autoridades, o que não deixa de ser motivado, também, por estratégia das empresas, que deixam o governo na mira dos protestos, refugiando-se na nuvem, na ausência de estrutura física e no discurso de não serem empregadoras. Ainda de acordo com Del Bono:

“(...) não têm como se manifestar em frente às empresas, porque são empresas que praticamente não têm um lugar onde o trabalhador poderia se manifestar. Então, não demandam tanto à empresa, senão ao governo. Como vocês sabem, a comunicação com a empresa é totalmente unilateral, não podem se comunicar, não têm um whatsapp. Então, os coletivos demandam às autoridades municipais”.

Com as exceções dos países onde já havia algum movimento pela regulação do trabalho em plataformas, foi na pandemia de Covid-19 que os trabalhadores desse setor, principalmente motoboys e entregadores, ganharam mais visibilidade perante a sociedade em geral e, ao mesmo tempo, começaram a se organizar em formatos diversos, afirma Paula Freitas de Almeida. Ela aponta, inclusive, como um marco para a América Latina, o Breque dos APPs - movimento surgido no Brasil no início da quarentena da pandemia, com uma greve convocada pela primeira vez no dia 1º de julho de 2020, que atingiu quase todos os estados do país.

"O primeiro semestre de 2020 realmente foi um semestre [importante], inclusive acho que o Breque dos APPs brasileiro foi um marco, teve de fato um efeito em cadeia para a América do Sul. Apesar de ter sido um movimento brasileiro, ele acabou servindo de exemplo ao menos para a América do Sul, desencadeando um pouco a aparição dessa disputa nos países latino-americanos. O período da pandemia foi importante para dar visibilidade ampla a esses trabalhadores, particularmente nos setores de entrega e de transporte de pessoas. Eles foram mobilizados para [que] o resto das pessoas, no mundo inteiro, [pudesse] ficar em casa. Isso foi um dos fatores que impactou nessa pressão para dar visibilidade. Outro fator foi que, com a pandemia, o próprio mercado de trabalho foi pressionado, com diminuições de oportunidades de trabalho, principalmente nos países periféricos, com reduções de renda. Mas todo mundo tinha um smartphone na mão, acessível a um aplicativo. E com a diminuição de opções de reinserção, restava, como alternativa mais óbvia, mais fácil, essa forma de trabalho".

Diante desse quadro - e da pressão social por parte não apenas dos trabalhadores, mas também dos usuários dos serviços, todos com o medo comum da pandemia -, as empresas

decidiram se antecipar nos pleitos comuns por higiene e medidas sanitárias, o que acabou se sobrepondo em relação a demandas mais concretas por direitos trabalhistas.

“Tem primeiro uma efervescência junto a usuários e a trabalhadores, por conta da precarização e da exposição dentro do cenário da Covid. Quando isso começa a ter resultados concretos dentro de cada Estado nacional, porque está mobilizando a sociedade, aí a plataforma faz uma jogada de se antecipar ao surgimento de uma regulação, para atender a essa pauta, dentro do que ela se propõe. É uma jogada inteligente, porque você esvazia a pauta mais imediata, emergencial, e aí arrefece a mobilização, a efervescência, e garante pra si essa auto regulação do mercado, [se antecipando a] uma regulação de Estado nacional. Então, você faz algo, mas não com uma sujeição à jurisdição dos Estados nacionais”.

Na opinião de Paula Freitas de Almeida, tal estratégia das empresas gerou um esvaziamento dos movimentos e ajudou a incutir ainda mais nos trabalhadores, pelo menos numa parte deles, o discurso de que estes eram sócios, ou parceiros, ou empreendedores de si mesmos.

“A coisa acabou se esvaziando nessa parte dos agentes sociais, porque aí tem naturalmente um processo discursivo e retórico, uma retórica das empresas e do próprio movimento neoliberal de esvaziamento no sentido da lei trabalhista. É uma retórica falaciosa, de dizer que [a legislação trabalhista] está criando situações de enrijecimento, que o negócio não se sustenta, todas essas coisas que a gente ouve. E o ato de vigilância, de império dessas empresas é muito grande, dado o tamanho dessas plataformas e as tecnologias que elas têm. Então, enfim, nós lidamos com essa situação do ponto de vista da mobilização. É uma dificuldade, porque o entendimento comum, o senso comum de hoje desqualifica muito fortemente o sentido protetivo que a legislação trabalhista pode oferecer. Algumas pessoas acham que são verdadeiros empreendedores de si mesmos, se sentem empoderadas com essa compreensão e desqualificam o caráter de um trabalho subordinado. E tentam dizer que não são subordinadas, num processo em que a subordinação não é, muitas vezes, aparente”.

Na Argentina, conta Andrea Del Bono, a primeira organização de motoboys, entregadores de plataformas digitais, foi a Associação dos Trabalhadores em Plataformas (ATP), que era ligada à estrutura peronista. Ao contrário dos funcionários de *Call Centers*, por exemplo, que acabaram sendo incorporados ao Sindicato do Comércio, os motoboys não foram agrupados por nenhum dos sindicatos tradicionais.

"A primeira agrupação que surgiu entre os riders era uma via ligada ao peronismo, ou à administração no governo, que foi a ATP, a Associação dos Trabalhadores em Plataformas. Mas, depois, frente à indiferença dos trabalhadores, quem incorporou a atividade foi a esquerda. Há vários movimentos, um que se chama 'Ni un Repartidor Menos' (Nenhum Entregador a Menos, mais conhecido e consolidado no México), outro que se chama Trabalhadores Unidos, e o que fizeram foi ter uma militância, não tanto uma estrutura. Durante a pandemia, por exemplo, surgiram pontos com álcool nas esquinas, pontos de reunião, e pediram ao Ministério do Trabalho a representação sindical desses trabalhadores. Na Argentina, temos o sistema de sindicato único por ramos de atividades. O que fizeram, a militância dos ATPs, foi pedir ao Ministério um trâmite, não a representação - para isso tem que montar firma, tem toda a função. Pediram primeiro a simples inscrição sindical. Creio que foram três coletivos que foram ao Ministério dizendo 'quero representar esses trabalhadores' e o Ministério nunca respondeu a nenhum dos três. Vou dar um exemplo pra me fazer compreender: o caso dos centros de chamada, os call centers. Aqui, houve dez anos de debates e, finalmente, esses trabalhadores são representados pelo Sindicato do Comércio, que é um sindicato histórico peronista. Não se pode fundar um sindicato de telemarketing, ou de trabalhadores de call center".

O que poderia ser benéfico aos trabalhadores, unir-se a um sindicato, acaba não gerando os objetivos previstos, por conta da alta taxa de informalidade no mercado de trabalho local.

"São 50% de trabalhadores na Argentina que estão num mercado informal, precário e sem representação gremial. O certo é que os sindicatos deveriam se preocupar em incorporar os companheiros informais desde já, mas vocês (no Brasil) têm muitos movimentos sociais, como os Sem Terra, que vêm trazendo uma fusão entre os sindicatos e os movimentos sociais. Na Argentina, não é tão claramente assim".

Houve conversas entre sindicatos clássicos e os coletivos de trabalhadores de plataformas na Argentina, porém a representação desses trabalhadores permanece difusa, de certa forma, sem reconhecimento oficial, continua Andrea.

"[Os coletivos] conversaram com a Associação dos Trabalhadores de Motos, conversaram com o Comércio, mas não lograram serem incorporados, nem acertaram essa representação sindical. A Associação Sindical dos Motociclistas, Mensageiros e Serviços era o sindicato que existia antes das plataformas. Tem ainda o Sincomra, Sindicato de Condutores de Motos da República Argentina e, depois, captamos os outros sindicatos formados com a aparição das

plataformas, [mas que] não contam com reconhecimento legal, [embora] e aspirem ao registro da relação laboral, de representar. Aqui encontramos a Sitrarepa, que é o Sindicato de Base dos Trabalhadores de Entregas por Aplicativo, que são os trabalhadores de esquerda, e ATR, Agrupação de Trabalhadores de Reparto (entregas), UPP, União do Pessoal das Plataformas, e outros. Numerei esses quatro, que se geraram e são sindicatos formados a partir da aparição das plataformas”.

Alguns desses coletivos são favoráveis à regulamentação do trabalho em plataformas e promoveram manifestações, mas sem uma linha de ação única entre eles.

"Trabalhadores de base, de esquerda, estavam a favor de uma legislação total, que ficaria dentro da Lei do Contrato de Trabalho. Mas, aqui, a esquerda e o peronismo não trabalham juntos, não se juntam em uma demanda, digamos. Justamente os coletivos do Rappi pedem os direitos plenos, pedem ter trabalhadores abrigados pela Lei do Contrato de Trabalho. E participaram de paralisações, diria que houve quatro paralisações a nível regional ou mundial, no qual os trabalhadores se conectavam, e fizeram 'bicicletadas' pela cidade de Buenos Aires, para visibilizarem as habitações dos trabalhadores, mas é o máximo. Movimentos mais de base estão fragmentados em três ou quatro ou cinco coletivos, com distintas demandas".

Nos Estados Unidos, a participação de sindicatos tradicionais divide o espaço com novos tipos de organização, diz Renan Kalil.

"Nos Estados Unidos tem de tudo, desde movimento sindical constituído, formal, mas também coalizões de trabalhadores, mais informais, que não têm uma forma jurídica definida, mas que conseguem congregam trabalhadores. E tem mobilização dos dois lados, porque também houve trabalhadores que se organizaram para defender o posicionamento de que eles deveriam continuar autônomos, eram esses que se autodenominam 'Coalizão de Trabalhadores Independentes' [...]. Então, houve organização nos dois sentidos. Não consigo dizer para onde que está caminhando a maioria, mas, por exemplo, os trabalhadores que estavam defendendo a modificação dessa decisão do Código de Trabalho da Califórnia conseguiram fazer grandes manifestações, carreatas nas principais cidades, até Sacramento, que é a capital do estado, para pressionar os parlamentares. Eles conseguiram organizar coisas significativas, do ponto de vista da pressão [a favor da regulamentação]".

Outra característica da mobilização nos Estados Unidos, apontada por Renan, foi a maior participação dos motoristas de aplicativos, ao contrário de países como o Brasil e a Argentina, onde motoboys e entregadores têm tomado a frente nos movimentos.

"Nos Estados Unidos, a maior parte das mobilizações de trabalhadores em plataformas, até o momento, foi no setor de transporte de pessoas. Aqui no Brasil, por exemplo, a gente vê mais no setor dos entregadores. Algumas pessoas dizem que um pouco da caracterização da figura do motorista faz com que ele veja, por exemplo, a realização coletiva de uma forma diferente da dos entregadores. Talvez pelo fato de os entregadores estarem numa situação mais precária, afinal de contas, eles não são proprietários de um carro, então já partem de uma condição um pouco pior, financeira, e pode ser que isso facilite, pelo menos, uma possível adesão a uma ação coletiva dos entregadores comparando com os motoristas aqui do Brasil, mas nos Estados Unidos, pelo menos no que eu acompanhei, o que eu vi mais foi [participação] de motoristas mesmo".

Esse exemplo norte-americano, no entender de Kalil, é exceção entre todos os países, onde a mobilização ficou mesmo a cargo de entregadores que dirigem suas motos ou pedalam suas bicicletas.

"A impressão que eu tenho, tentando acompanhar um pouco essas mobilizações, é que, tirando o exemplo dos Estados Unidos, onde essa mobilização consegue uma forma um pouco mais expressiva com os motoristas, na maior parte dos países são entregadores que se mobilizam mais. Tem o caso aqui do Brasil, acho que na América Latina, principalmente durante a pandemia, teve alguns coletivos que foram se constituindo, no México tem aquele 'Ni Un Repartidor Menos', [que] é quase uma espécie de grupo de autoajuda de trabalhadores. [Eles] vão se cotizando para quando alguém sofrer um acidente, nessas cidades que são muito perigosas para esses entregadores. Mas, na maior parte desses casos, são coletivos informais".

Paula Freitas ressalta a dificuldade de mobilização, quando os trabalhadores de um mesmo setor jamais se encontram, caso das plataformas que reúnem profissionais chamados para trabalhar em casas particulares, por exemplo, e que nunca se conheceram.

"A mobilização depende da criação de laços e a criação de laços depende do contato. No caso do transporte de pessoas e da entrega de comidas, a rua é o escritório e eles se reúnem, então você tem esses laços de comunhão, onde se criam as identidades, onde se veem os dramas, as dificuldades, as diferenças de tratamento de A a Z. A coisa já fica mais difícil, quando você vai

para os outros segmentos", afirma a pesquisadora brasileira, que cita, como exemplo, a categoria dos jardineiros. "Ele vai ser chamado pelo aplicativo pra ir cortar o teu jardim e não sabe de mais nenhum dos jardineiros que estão afiliados [à plataforma]. Hoje, nesse mundo, é isso: você não tem nem 'network', então você não tem colega de trabalho, é um pouco mais difícil pra você conseguir fazer esse movimento. Vejo [nesses casos], uma inviabilidade de ordem prática; acho que isso acaba só cabendo mesmo nessas profissões de rua, que têm uma identidade visual acerca de quem está nesse trabalho. Do contrário, fica disperso".

No que se refere ao perfil de quem trabalha nesses setores que mais se mobilizam, em boa parte dos países, há uma grande parcela de imigrantes entre os entregadores.

"Na América Latina, na Argentina, no Chile tem muito entregador que é imigrante. O venezuelano, por exemplo, o que não é uma realidade aqui no Brasil. Na Europa, também tem muito entregador que é imigrante, assim como na Austrália. No final das contas, nesses países, é uma porta de entrada para quem está com muita dificuldade de conseguir acessar o mercado formal de emprego. Eu acho que, nessas empresas, o controle de documentação e de quem está fazendo o trabalho não é muito intenso, diferentemente do transporte de passageiros, que você está vendo a pessoa, e o cliente da plataforma consegue fazer um controle um pouco maior da identidade do trabalhador. Na entrega, não, você pediu para a pessoa te entregar, você não fica olhando a foto da pessoa. e então, tem essa diferença também".

Na Argentina, relata Andrea Del Bono, os imigrantes venezuelanos eram maioria [entre os entregadores] e foram responsáveis pelas primeiras organizações do setor. Com o agravamento da crise econômica, [a atividade] foi recebendo cada vez mais argentinos, na imensa maioria homens, e com médias de idade cada vez mais altas.

"As primeiras agrupações, na Argentina, estiveram muito ativadas por trabalhadores venezuelanos, porque toda a primeira camada de organização no país foi liderada pelos rapazes da Venezuela, que em 2017-2018 começaram a chegar massivamente ao país. Os primeiros foram venezuelanos, majoritariamente, 80% de venezuelanos. Depois, à medida que a Argentina claramente se afundou mais na crise, há cada vez mais argentinos; as últimas sondagens, de repente, vão revelar uma porcentagem mais parelha de venezuelanos e argentinos. Depois, é uma atividade masculinizada: praticamente 70% de homens, muito poucas mulheres, porque [elas] não poderiam fazer tanto os noturnos; uma mulher não vai trabalhar de madrugada para ganhar um pouco mais com delivery. E, à medida que vamos entrando na miséria, a média de idade vai

aumentando, porque há cada vez mais trabalhadores desempregados. Nos primeiros estudos, eram trabalhadores de até 25 anos; agora já temos estudos mostrando gente com 35. A média, na última contagem mais ampla, foi de 32 anos. Na Argentina, a atividade tem se tornado um refúgio para desempregados, para quem ganha pouco, para quem não tem outro trabalho".

A cientista política argentina destaca o movimento de alguns trabalhadores de buscarem seus direitos na Justiça do Trabalho, movimento que não se limita ao seu país, de onde ela relata pelo menos um caso de um trabalhador da *Rappi* que conquistou a vitória nos tribunais.

"Creio que, na Argentina, como em outros lugares do mundo, trabalhadores independentes ou quiçá que tomam parte de algum coletivo de militância buscaram a Justiça Trabalhista. E aí, se apresenta outro ator, além dos trabalhadores, que é a Justiça. [Muitos] se apresentam como trabalhadores individuais ou porque [as empresas] os cancelaram, ou porque os suspenderam, ou porque não os reconheceram, ou porque se acidentaram. Buscam a Justiça, afirmando: 'eu trabalho para a Rappi, eu sou trabalhador!'. E aí começa o circuito. Como um caso interessante aqui na cidade de La Plata, na província de Buenos Aires. A Justiça, frente à representação de um trabalhador, decidiu que a empresa [Rappi] tinha que pagar, porque esse trabalhador se acidentou e esse trabalhador tinha uma relação de dependência. Então, existe um par de sentenças progressistas e protetoras dos trabalhadores".

No Reino Unido e na Holanda, as ações foram coletivas. No primeiro caso, o sindicato GMB - espécie de sindicato único britânico para trabalhadores cuja situação não se enquadra em contratos típicos de trabalho - iniciou, em 2016, uma longa batalha judicial na Suprema Corte britânica contra a *Uber*, na qual saiu vencedor, em fevereiro de 2021.. Com a decisão, a empresa passou a negociar em mesas com entidades sindicais sobre alguns aspectos das relações de trabalho, conta Renan Kalil.

"Foi uma organização sindical que patrocinou essa ação até o final, uma organização sindical que tenta organizar trabalhadores com contratos atípicos. A Justiça considerou trabalhadores da Uber como workers, que é uma categoria intermediária que existe no ordenamento jurídico britânico, entre os empregados e os autônomos. A partir dessa decisão a Uber, que se recusava peremptoriamente a sentar em mesas de negociação com entidades sindicais, passou a sentar, a negociar alguns aspectos da relação de trabalho ali no Reino Unido".

Já na Holanda, sete meses após a sentença da Suprema Corte do Reino Unido, o Tribunal de Amsterdã deu ganho de causa à FNV, Federação dos Sindicatos Nacionais, considerando que motoristas da *Uber* não são trabalhadores independentes e estão, portanto, sob contrato de trabalho.

"Na Holanda, a FNV ajuizou uma ação coletiva para reconhecer os motoristas da Uber como empregados ali na Holanda. Eles ganharam", completa Kalil, confirmando que tem havido esta forma de mobilização também em outros países, trazendo, cada vez mais, o Judiciário para atuar na discussão sobre a regulamentação do trabalho em plataformas. *"Tem entidades sindicais também que optaram por patrocinar casos individuais, para ver onde ia dar, ou patrocinar demandas coletivas, que é o caso da Holanda"*.

2.4. Experiências de regulação internacional: a perspectiva da regulamentação e das consequências

As empresas continuam a resistir, usando principalmente seu arsenal financeiro para evitar que sejam obrigadas a considerar seus profissionais como empregados, com direito às garantias trabalhistas, benefícios e à seguridade social de quem é formalmente contratado. No caso de perderem alguma disputa jurídica eventual em algum tribunal, ainda podem recorrer, no momento, à terceirização amplamente liberada em diversos países, inclusive no Brasil. Ainda são poucos os países que decidiram pelo vínculo de emprego de trabalhadores de plataformas digitais, mas os casos existem, e os três entrevistados para este relatório foram unânimes em afirmar que o melhor exemplo, até agora, veio da Espanha, com o já citado *Real Decreto Lei 9/2021*, publicado no dia 12 de maio de 2021, com a alteração no Código do Trabalho nacional que garantiu direitos trabalhistas aos entregadores das plataformas por aplicativos.

"Como exemplo de regulação modelar, pelo menos na Europa, temos a recente legislação espanhola. Espanha regulou há um ano e pouco o tema das plataformas em geral, caso de estudo interessante, porque os espanhóis os declararam trabalhadores em relação de dependência, com plenos direitos trabalhistas", diz Andrea Del Bono. Ela ressalta, com relação a essa decisão, que *"inclusive a legislação espanhola pede - e isso hoje em dia é importante - às empresas que expliquem aos sindicatos o código de algoritmo, que abra os algoritmos de controle"*.

Paula Freitas de Almeida também considera o caso espanhol como um paradigma para o setor e reforça o quanto essa decisão é importante, do ponto de vista político-filosófico, para qualquer discussão sobre a regulação do setor.

"Eu realmente considero a Espanha, do ponto de vista de proteção social, como o carro-chefe. Justamente quando se tem um movimento internacional de deterioração de direitos, quando é muito forte o processo da retórica dessas empresas e [levando-se em conta] o quanto os Estados tendem a ratificar essa não vinculação trabalhista, acho que tem o elemento político-filosófico de você reafirmar o vínculo de emprego. Isso é muito forte, de um modo geral, para pensar a proteção social. Entendo que quando um país, como no caso da Espanha, faz isso, está trazendo o processo de inclusão social, além dos direitos concretos em si mesmos. O regime de emprego acaba sendo, em todos os países, um regime ótimo de proteção social para o trabalhador, por representar o maior conjunto de proteção social. Então, naturalmente esses trabalhadores espanhóis saíram de um patamar de desproteção para o patamar de proteção. Isso é um efeito concreto inigualável, e o ideal é que acontecesse de modo geral. Então, considero que na Espanha teve esse ganho real, concreto, nas esferas individuais. Porque você cria um patrimônio jurídico individual, quando você reafirma esse vínculo de emprego, e ainda essa força político-filosófica de voltar a valorizar a dimensão do trabalho protegido, um movimento que vai no sentido completamente oposto ao que o neoliberalismo prega".

Freitas de Almeida acredita, no entanto, que a decisão da Justiça e depois a ação do governo espanhol continuam a ser um caso isolado, no que tange à regulamentação do trabalho em plataformas.

"Isso é importante, mas não chegou a ter essa repercussão mais ampla. Eu diria que tem essa dimensão individual, que, enfim, cria um patrimônio jurídico para esses trabalhadores, e isso é importante do ponto de vista civilizatório interno; tem a dimensão político-filosófica, de criar um ato de resistência ao receituário do consenso de Washington e ao neoliberalismo, que mostra que as resistências são possíveis e que ainda é possível se ter a decisão política pela proteção".

As empresas, por sua vez, não deixaram de buscar um caminho para burlar a obrigatoriedade de reconhecerem a existência de vínculo de emprego a seus trabalhadores, como já vem acontecendo na própria Espanha, afirma Andrea Del Bono.

"O que foi que ocorreu? As empresas, algumas saíram da Espanha, outras fingiam que iriam acertar, mas começaram a contratar terceiras empresas que contratam os riders para iludir a legislação. Contrataram, na Espanha, uma porção pequena como trabalhadores dependentes e depois começaram a terceirizar. O que se está vendo é como se vai burlando essa legislação, o que acontece também na Espanha, no sentido de 'clandestinizar' a função, porque a empresa vai buscar um modo de escapar disso".

Nesse ponto, Paula Freitas de Almeida reforça, novamente, o caráter político-filosófico do caso espanhol.

"Essa dimensão, do ponto de vista social, do vínculo de emprego, é a que mais pesa, na verdade, para essas estratégias, talvez mais do que propriamente a parte contábil. Porque, por exemplo, a Ifood lá na Espanha, que está terceirizando, vai ser responsável pelos créditos de trabalho dos terceiros. Mas tem a dimensão da deslegitimação da sociedade do trabalho, de apregoar o desvalor do trabalho nessa sociedade tecnológica da quarta revolução digital, da inteligência artificial, do 5G. Enfim, esse é um movimento onde, politicamente, não tem lugar pra gente se entender como ator, partícipe. É o plano despótico dos grandes oligopólios. Acho que esse é o verdadeiro motivo dessas empresas que são players globais não se colocarem no lugar de se sujeitarem, em primeiro lugar, a reconhecer o direito do trabalhador, porque isso dá uma centralidade ao trabalhador. Nós somos receptores e se, ao invés disso, você dá protagonismo, então eu acho que tem uma divisão na disputa político-filosófica. Esse tem sido o processo das últimas quatro décadas, de descaracterizar esse protagonismo. Acho que esse é o verdadeiro motivo dessa guerra contra o vínculo de emprego, e aí nessa medida, as empresas vão, dentro das circunstâncias locais, avaliando".

Renan Kalil aponta que o caminho da terceirização é uma possibilidade que pode ser seguida pelas empresas, onde for aprovada regulamentação prevendo o vínculo de emprego desses trabalhadores. Nesse caso, seria importante repensar o cenário da liberação completa da terceirização, como instituída, no Brasil, a partir de 2017 (Lei 13.429/2017 e Lei 13.567/2017).

"Vamos pensar que aqui no Brasil a gente chegue num cenário em que, ou por lei ou por decisão do TST (Tribunal Superior do Trabalho), se considere que todos os trabalhadores de plataforma realmente são subordinados e devem ser considerados como empregados. Eu não tenho a menor dúvida de que essas empresas todas vão terceirizar todos os trabalhadores. Eu

acho que temos que pensar também um pouco nesse cenário, porque a gente passou por um processo de liberalização completa da terceirização no Brasil, com a reforma de 2017, e talvez seja a hora de aproveitarmos esse momento para também repensarmos se queremos continuar a aceitar essa regulação, ou se a gente vai querer outro tipo de regulação de terceirização. A gente caminhava num sentido específico, até meados de 2015, aí tem o golpe, [com o impeachment da presidente Dilma Rousseff] o [vice-presidente Michel] Temer entra e passa uma legislação sem qualquer debate, que atende quase integralmente aos pleitos das empresas. Acho que uma das tarefas que estão dadas, [mas] que eu não vejo falar tanto - as pessoas falam muito mais na Reforma Trabalhista – [é a reedição do debate dos termos em que a gente vai querer a regulação da terceirização. A Ifood já faz isso de alguma forma, com as OLs (Operadoras Logísticas). É uma espécie de terceirização, precária, porque a OL não cumpre nenhum dos requisitos que a lei da Terceirização prevê que a empresa prestadora de serviço deve cumprir, mas já é um laboratório disso".

Outra questão que permeia o debate é a criação, ou não, de novas categorias de trabalhadores. Nesse caso, Renan Kalil faz a distinção entre os trabalhadores de aplicativos por demanda, como *Uber* e *Ifood*, e o que ele chama de *crowdwork*, que engloba empresas como a *Amazon*, por exemplo.

"Esse é um dos temas clássicos do Direito do Trabalho, da regulação do trabalho, criar uma nova categoria ou não criar? [...] Você não pode reduzir o trabalho via plataforma digital ao motorista da Uber, porque a realidade é bem mais complexa do que isso. Uma empresa de crowdwork opera numa dinâmica completamente diferente dos entregadores e motoristas. Existe um problema até de saber que lei você está aplicando, porque a plataforma pode estar localizada num país, o trabalhador em outro e o tomador de serviço, o cliente da plataforma, num terceiro país. Você vai aplicar a lei de onde? Então, eu não acho que o que a gente construiu, tradicionalmente, para o trabalhador empregado vai dar conta da realidade desses trabalhadores de crowdwork. Esses são trabalhadores 'invisíveis', diferentemente do motorista, que a gente vê na rua, ou do entregador. O trabalhador do crowdwork está dentro da casa dele, está num café, atua muito no mundo virtual e há uma dificuldade até de quantificar esses trabalhadores, nenhum dado vai ser capaz de mensurar quantas pessoas trabalham nessas plataformas. A Amazon diz que tem 500 mil cadastrados. Onde eles estão? Quem são essas pessoas? Para conseguir acessar

esses trabalhadores, eu repliquei a metodologia utilizada pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), mas também ela tem as suas limitações. Serve pra entender um pouco quem são essas pessoas, quanto que elas estão ganhando, mas pra conseguir ter uma ideia de massa, para começar a pensar em regulação, é mais complexo”.

No caso britânico, os motoristas da Uber foram enquadrados numa categoria intermediária já existente na legislação, completa Kalil, denotando que essa discussão deve depender da configuração do mercado de trabalho de cada país.

“Na Inglaterra, os workers não foram criados por conta das plataformas. Essa categoria foi criada no Reino Unido em meados dos anos 90, mas é curioso o trâmite disso, porque essa decisão repercutiu no mundo inteiro e muito se falou dela aqui no Brasil. Em 2015, quando o pessoal decidiu entrar com essa ação no Reino Unido, eles decidiram deliberadamente pedir que a classificação fosse como workers, não como employees, porque eles achavam que o entendimento do Judiciário ia ser muito rígido para identificar o trabalho subordinado, para definir quem seria o empregado. e então, eles preferiram adotar uma estratégia que, na avaliação deles, era mais passível de sucesso, ali naquele primeiro momento. Mas se você lê a decisão da Suprema Corte, da última instância, de quem deu a última palavra no caso, tem trechos ali falando: é trabalho subordinado! Mas os juízes se circunscreveram aos limites do pedido, que é um dos princípios do Judiciário, de não decidir além do pedido. O juízo da Suprema Corte, enfim, resolveu bancar que eram workers, mas existem elementos escritos, literais ali na decisão do Reino Unido, falando que é trabalho subordinado. Então, eu acho que essas nuances também são relevantes para se pensar em termos de regulação”.

De acordo com Andrea Del Bono, a discussão sobre criar uma nova categoria ou não na Argentina envolveu advogados, parlamentares e acadêmicos, como ela própria.

“Eu mesma participei como pesquisadora e palestrante, em distintos grupos de debate, mas foram dois projetos que não se apresentaram como pré-projetos. Eles surgiram dentro da campanha, [mas] depois se deixou o tema. Na pandemia, os trabalhadores de plataformas foram declarados essenciais, porque eles, sim, podiam e deviam ir trabalhar. [Mas] nem sequer nesse contexto, se pensou que esses trabalhadores necessitavam de uma legislação em nível nacional. Qual foi o debate, já que não se apresentou nenhum projeto? Uma parte dos advogados trabalhistas progressistas, uma parte de acadêmicos, uma parte dos deputados considerava que

tinha que ser criada uma legislação específica, mas por fora da Lei de Contrato de Trabalho. Uma espécie de regramento, como se fosse um estatuto à parte, com algumas proteções específicas. Outra parte desses advogados progressistas não estava disposta a isso, a renunciar à ideia de que eles eram trabalhadores dependentes e tinham que estar dentro da Lei de Contrato de Trabalho. E aí se fragmentaram. Nós temos uma Lei de Contrato de Trabalho e a mantivemos muito pró-trabalhador. Mas muitos acreditavam que nunca ia se chegar a isso. Disseram, 'bom, vamos legislar uma regra específica, para evitar que esses garotos se matem pelas ruas, para que pelo menos lhes paguem as horas de espera, certos direitos, seguro e tal. E aí se fragmentaram: para uns, era reconhecer essa injustiça; para outros, o pensamento era: 'vamos legislar com o que podemos ter, porque tampouco são trabalhadores de fábrica'. E aí seguimos com o paradigma peronista".

Desse modo, a discussão na Argentina só evoluiu para conquistas pontuais, que dizem respeito, praticamente, às leis de trânsito e não têm um caráter federal, limitando-se às províncias, cada qual com sua lei, sem qualquer unidade, segundo Del Bono.

"No momento não se discute uma legislação, porque na Argentina temos uma situação de governo estadual, digo provincial, a província de Buenos Aires, Formosa, Rosário, Mendoza. Alguns municípios, como, por exemplo, a própria cidade de Buenos Aires, geraram um estatuto para os motoboys, que está dentro das leis de trânsito da cidade, não tem nada a ver com lei trabalhista, não é uma regulação laboral. É uma coisa que se tem que anotar no registro do entregador, tem que ter o registro de seu veículo e tem que dizer que vai respeitar o semáforo, esse tipo de coisa, mas nada que proteja os trabalhadores no momento do trabalho. No caso das plataformas de veículos de trabalho, como Uber, que têm, por exemplo, seguro para as pessoas, os trabalhadores também têm um seguro, digamos, de vida. Mas as empresas, quando trabalhadores se acidentam, relutam muito em reconhecer isso. Na Argentina, não tivemos proteção sequer frente à Covid. Se os trabalhadores ficassem doentes, as empresas lhes pagavam somente o equivalente à última semana trabalhada. O trabalhador apresentava o certificado de Covid e a Rappi somente pagava o mesmo que ele havia ganhado na última semana e ponto. Isso numa situação de vulnerabilidade de todos os trabalhadores. Conquistas gerais, extensivas a todos, seguros de acidentes, não! Cada empresa, em cada lugar, contrata o seguro de acidente que deseja, algumas oferecem seguros, outras não. Por exemplo, na cidade de Rosário, os trabalhadores recebem um GPS [Global Positioning System, ou Sistema de Posicionamento

Global, em português] *para o veículo, para que possa ser seguido, e um botão antipânico, que me faz pensar: onde o trabalhador vai usar isso?*”.

Para manter essa situação e evitar qualquer menção a possíveis garantias trabalhistas a seus trabalhadores, o argumento das plataformas é basicamente o mesmo, em qualquer setor, em qualquer lugar do mundo.

"Que dizem eles quando são questionados, qual o argumento? 'Somos empresas tecnológicas, nós não os contratamos [os trabalhadores]. Emprestamos a eles, ou disponibilizamos o aplicativo'. Por isso, inclusive, [as empresas] lhes fazem pagar pelo uso do aplicativo, para protegerem-se legalmente. Não querem lhes dar algo, porque legalmente o que isso significaria? Que eles estão dando ferramentas de trabalho. E, se lhes dão ferramentas de trabalho e além disso os controlam pelo aplicativo, eles se tornam um típico trabalhador, sim, senhor. Elas (dizem): 'não, ele me aluga o aplicativo e as ferramentas de trabalho são dele, não temos nada a ver'", diz Andrea, que retruca afirmando que "a ferramenta de trabalho já não é a bicicleta, é o aplicativo, é o algoritmo. A empresa está dando ordens pelo algoritmo, o trabalhador tem uma submissão, obedece ao algoritmo, e nada disso pode ser comprovado, a legislação mascara. Elas podem dizer que estão dentro da lei. É interessante como não deixam de estabelecer uma zona nebulosa".

Nessa estratégia das plataformas, Paula Freitas de Almeida ressalta que *"essa desnaturalização das empresas, concebê-las como 'empresas de tecnologia', quando elas podem desenvolver tecnologias também, mas esse não é o objeto comercializado por elas. Você não tem como 'comprar uma plataforma' numa empresa de plataforma; você tem como usar essa plataforma. Então, ela não te vende plataforma, ela te permite uma ferramenta pra fazer essa gestão, e a atividade efetiva dela são as atividades materiais tradicionais. Deveria ser um movimento de trazer esses trabalhadores para um vínculo de emprego normal, seria a indústria dos serviços, produção de serviços, são bens materiais que estão aí sendo produzidos e gerando valor e, no caso, gerando mais valor sobre esses trabalhadores"*.

Debruçada, no momento, em suas pesquisas sobre decisões da Justiça brasileira a respeito desse tema, Freitas de Almeida se surpreende com sentenças que aceitam esse argumento da parceria, ou sociedade, entre as empresas e seus trabalhadores.

"Uma coisa que está acontecendo no Brasil é que alguns juízes concordam que é parceria, porque o percentual que as empresas, em tese, ficam para si situa-se na faixa de 20% a 25% do valor bruto recebido. Para eles, esse seria o valor que é reconhecido como o valor adequado, equilibrado, para parceria. Só que a gente está se esquecendo do que é a própria parceria. e então, existe um desequilíbrio, no meu modo de entender. Se você considera essa [relação como de] parceria a plataforma fica lá na nuvem, essa é a sua contribuição na parceira. Enquanto isso, o outro 'parceiro' precisa manter o carro em dia, levá-lo para fazer revisão, se precisar consertar o veículo, ele para de conduzir, e a plataforma continua produzindo. Então, ainda que se julgasse ser parceria, isso requereria um contrato formal de parceria".

Outra questão citada por Andrea Del Bono, utilizada pelas empresas para mascarar a subordinação dos trabalhadores, é não dar a eles uma jornada definida, limitada a uma determinada quantidade de horas de trabalho por dia.

"Legalmente, o que é arguído é a jornada. Estou falando como historiadora e socióloga, mas, quando falei com um advogado, me dei conta de que o que mais se fala é sobre uma jornada. Ao não se estabelecer uma jornada laboral de, por exemplo, seis ou de oito horas, não [fica explícita uma] jornada com a Rappi, por exemplo. Então, [se] é um tipo [de trabalho] que não tem jornada laboral [definida], como se vai medir o trabalho? [Aparentemente, o trabalhador] trabalha quando quer, não há jornada. E demonstrativos de jornada é tudo o de que se precisa no direito laboral. [Na verdade, não é que não exista jornada; é uma jornada distinta, mas [existe]. [Daí a necessidade de] imprimir, de demonstrar".

Como uma interessante exceção à regra que faz das empresas as maiores interessadas em manter a precarização de seus trabalhadores, Del Bono cita a plataforma de serviços domésticos argentina *Zolvers*, que possui mecanismos para cobrar de seus clientes todos os direitos trabalhistas do/a empregado/a que venha a ser contratado/a, mesmo que para um dia apenas na semana.

"Essa plataforma, Zolvers, que fornece empregados/as domésticos/as para a sua casa, está contribuindo para a legalização desses/as trabalhadores/as. A plataforma exige que quem chama pague os aportes, os direitos, o que tem ajudado na legalização da atividade. Você [solicita o serviço do/a] empregado/a, mas por essa semana paga os direitos. Então, a plataforma paga a seguridade social, te cobra o serviço junto com os direitos. Antes, na Argentina, você chamava para um ou dois dias e não lhe pagava nada".

Tal situação talvez não acontecesse, se os/as trabalhadores/as domésticos/as não estivessem protegidos/as pela Lei de Contrato do Trabalho argentina, como é o caso dos motoristas e entregadores das plataformas de transporte de pessoas e entregas.

"Aqui na Argentina, pela Lei de Contrato do Trabalho, é como se os/as trabalhadores/as domésticos/as fossem como trabalhadores/as metalúrgicos/as. Têm tudo. Têm sindicato, se um/a empregado/a doméstico/a não receber seus direitos e for à Justiça Trabalhista, ele/a os recebe, então são muito protegidos/as. É um emblema do governo peronista. Imagino que quando (a Zolvers) começou a operar, uma das exigências deve ter sido essa, porque existe uma lei, e é o que se passa com todos os trabalhadores sobre os quais estamos falando agora. Já para os riders, não existe uma lei e as plataformas aproveitam justamente as zonas livres, as zonas nebulosas da legislação laboral argentina. Tampouco [suas atividades] são ilegais, todavia não foram reguladas e [elas] se aproveitam desse tempo".

É também do setor de serviços domésticos um caso de negociação coletiva na Dinamarca, lembrado por Renan Kalil. A plataforma *Hilfr.dk* celebrou acordo coletivo com a Federação Unida dos Trabalhadores Dinamarqueses, prevendo que autônomos com pelo menos 100 horas de trabalho num ano podem ser automaticamente classificados como empregados, com direito a todas as garantias trabalhistas previstas na legislação do país.

"Tem um caso, na Dinamarca, um exemplo de um contrato coletivo que foi feito entre um sindicato formalmente constituído e uma plataforma de trabalho doméstico. Tem várias disposições lá, que, por exemplo, se a pessoa trabalha até um certo número de horas, ela pode escolher ser empregada ou não, aí tem diferenças na remuneração média que a pessoa recebe por hora. Acho que é um exemplo interessante de um acordo formal, que passou por negociação coletiva, pelos métodos mais clássicos, vamos dizer assim, da organização sindical".

Também segundo Kalil, realizando um balanço, são raros ainda os casos de acordos ou decisões pensadas exclusivamente para o trabalho em plataformas digitais, sobretudo no setor denominado por ele de *crowdwork*.

"Na verdade, [experiências de] criação de leis pensadas para os trabalhadores em plataformas digitais são poucas, no mundo. Essas decisões que estou mencionando são muito mais uma adaptação da legislação já existente para a realidade desses trabalhadores. Em relação ao

crowdwork, você tem muito poucas decisões, tem uma da Alemanha, que reconheceu os trabalhadores como empregados, mas por conta de uma situação particular característica da plataforma. O ideal para a gente começar uma conversa sobre o crowdwork, seria a OIT pensar a regulação, porque a gente está realmente falando de relações de trabalho que estão se dando em locais espacialmente diferentes. Para um trabalhador na Índia, que está nessas plataformas de crowdwork, de repente ter um salário-mínimo/hora de US\$ 4,00 (quatro dólares) não é tão ruim, porque o salário mínimo/hora na Índia, se não me engano é equivalente a US\$ 1,20. Nos Estados Unidos, não, lá o salário mínimo/hora é de US\$ 7,25. Então, tem essas diferenças também", diz ele, que defende, para isso, pelo menos os 'princípios e direitos fundamentais do trabalho' definidos pela OIT: a negociação coletiva, [condições adequadas de] saúde e segurança, não discriminação, proibição de trabalho infantil, trabalho escravo, a questão de horário de trabalho. Acho que, no crowdwork, a forma mais adequada de começar seria pela OIT".

Quanto a isso, ele se mostra otimista com possíveis decisões sobre o tema num futuro próximo, e cita o Uruguai como um bom exemplo, onde as decisões judiciais se apropriaram dos instrumentos internacionais.

"Tem até notícias boas nesse sentido. Recentemente, na última reunião do Conselho de Administração da OIT, o trabalho decente em plataformas digitais foi proposto como tema da Conferência [Internacional do Trabalho] de 2025. Então, enfim, pode ser que a OIT tente fazer alguma coisa nesse sentido. No Uruguai, por exemplo, eles se apropriam dos instrumentos internacionais de uma forma bem mais frequente, intensa e articulada do que aqui no Brasil. Eles tomaram a Recomendação n. 198 da OIT (que prevê a valorização do trabalho decente e determina o combate às relações de trabalho disfarçadas para esconder o verdadeiro status legal do empregado) e articularam [a isso] o trabalho que acontece na Uber. É uma questão de cultura jurídica. Mas eu acho que a Recomendação n. 198 da OIT é importantíssima para se pensar nessas formas de trabalho, para se tentar sair dessas tentativas de mascarar a relação de emprego, que é o que acontece em grande parte dessas grandes plataformas comerciais de transporte e entrega, pelo menos".

Com relação a efeitos práticos do que já foi decidido ou conquistado até agora em termos de direitos dos trabalhadores das plataformas, Renan aponta o exemplo do Reino Unido, mas

afirma que são inconsistentes ainda as informações para se saber se o pouco que foi decidido está sendo, de fato, cumprido.

"Eu acho que, no Reino Unido, estão avançando, porque a Uber, de fato, está garantindo ali os direitos dos Workers. Então, efetivamente, lá teve algum ganho, mas não sei se há dados confiáveis para se apontar alguma coisa. Por exemplo, nos Estados Unidos, na Califórnia, quando se criou a exceção para o trabalho dos motoristas, naquela modificação que foi aprovada, foi previsto o pagamento a eles de um salário-mínimo, uma forma de compensar. Mas há também uma dificuldade de obtenção de dados para se conseguir apontar mais substantivamente a melhoria ou não das condições de trabalho. Esse caso é um exemplo".

E se, em termos de decisão judicial ou governamental, a Espanha é o melhor exemplo do que já foi feito, o futuro aponta para o Chile, conclui Kalil.

"Uma experiência que eu acho que vai ser interessante de acompanhar é a do Chile. No final do mandato do antecessor [Sebastián Piñera], do [atual presidente Gabriel] Boric, foi aprovada uma lei que cria duas categorias de empregados via plataforma digital. É o trabalhador dependente, que seria uma espécie de celetista, vamos dizer assim, um empregado a quem seriam reconhecidos todos os direitos; e uma categoria de trabalhador autônomo, que teria alguns direitos específicos. Essa regulação aprovada no Chile, que entrou em vigor agora, há poucos meses, não faz diferenciação entre o motorista, o entregador, o cuidador de pessoas, entre os setores, ela está regulando todos os trabalhadores via plataforma. e então, eu acho que vai ser uma experiência interessante de ver como isso vai se dar na prática".

A seguir, serão apresentadas as considerações finais deste estudo, visando a um balanço das experiências internacionais mapeadas, tanto pela perspectiva das revisões bibliográficas, como pelas perspectivas trazidas diretamente pelos entrevistados. O objetivo é sistematizar como as ações regulatórias têm avançado ou enfrentado entraves particulares nos diversos países e trazer subsídios para o debate público sobre a necessidade do avanço da regulação dessas formas de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo exploratório destacou algumas experiências internacionais de regulação do trabalho em plataformas digitais, mencionadas nas revisões bibliográficas e pelos pesquisadores entrevistados. Não se pretendeu um mapeamento exaustivo de todas as experiências existentes, mas compreender, principalmente, os avanços nas legislações trabalhistas que estão tratando do tema. Muito do que se viu, até agora, enfatiza ações para os trabalhadores que prestam serviços para as empresas de plataforma baseadas na localização, isto é, no setor de entregas e de transporte privado. Não é sem razão que muitas mobilizações e regulamentações deste tipo de trabalho tenham esses trabalhadores como referência. Por outro lado, observa-se que a mobilização por parte dos trabalhadores e trabalhadoras é mais difícil em categorias que possuem pouco contato, com trabalho cada vez mais individualizado, disperso e virtual.

Mesmo com essa dificuldade, é notório que existem diversas mobilizações pelo mundo para avançar na regulamentação do trabalho em plataforma. As iniciativas têm sido individuais e/ou coletivas, o que tem contribuído para modificar o entendimento sobre a subordinação desses trabalhadores, em relação às empresas de plataformas.

Ao acionar a Justiça do Trabalho - e pela atuação de órgãos reguladores nesse segmento -, novas jurisprudências são criadas, o que pode melhorar a legislação trabalhista e conferir maior proteção social aos trabalhadores. Como exemplo, além dos casos considerados emblemáticos dos Estados Unidos, Espanha e Uruguai, surgem também situações como na cidade de La Plata, na Argentina, onde se definiu que o trabalhador possuía uma relação de dependência com a empresa de entregas *Rappi*. Outro exemplo ocorreu com a mobilização da Federação dos Sindicatos Nacionais, na Holanda, com uma ação coletiva que considerou como empregados os motoristas da *Uber* no país.

Nota-se, em geral, que os principais atores envolvidos nesses processos de mobilização são os trabalhadores e suas associações representativas, as empresas-plataforma, o Poder Judiciário e os órgãos reguladores do trabalho. A iniciativa por uma nova legislação não apresenta caminho linear, como visto em diversos casos, podendo ser iniciada em várias frentes. Há casos em que a decisão judicial influencia a organização sindical e o Poder Legislativo; há outros, em que a representação dos trabalhadores pressiona as empresas via negociação individual ou coletiva, mas

principalmente o Poder Judiciário, para obter avanços na proteção; e, por fim, há casos em que a própria empresa propôs certa regulamentação.

Outro ator importante nesse processo de regulação são os governos, em diferentes esferas. No plano nacional, eles aparecem principalmente como mediadores do processo, como foi o caso espanhol. Houve uma importante experiência de diálogo social, a partir da formação de uma mesa tripartite entre os representantes do governo, das empresas e dos trabalhadores, para negociarem direitos para os entregadores das plataformas digitais. Mas há, também, soluções não trabalhistas, por parte das autoridades municipais, como na cidade de Buenos Aires, em que, diante dos acidentes e roubos, a legislação de trânsito foi revista, para dar conta de parte das demandas desses trabalhadores. Cabe ainda observar que a dificuldade por parte dos trabalhadores de se comunicarem com as próprias empresas, somada a diversos fatores desencadeadores das mobilizações, como as más condições de trabalho, as jornadas excessivas, a pandemia, a baixa remuneração, ou mesmo a ocorrência de acidentes e casos de violência levaram as organizações dos trabalhadores a pressionarem, também, os governos, principalmente as autoridades municipais.

Se, por um lado, os trabalhadores têm dificuldade de contatar as empresas, por outro, a falta de transparência das (e nas) empresas dificulta dimensionar, de fato, quem são esses trabalhadores, o seu perfil, onde estão alocados e, mais ainda, se a legislação trabalhista do país, onde já existia ou avançou certa regulamentação, está sendo cumprida. Como é o caso, por exemplo, da *Uber*, no Reino Unido. Por lá, os trabalhadores de plataforma estão enquadrados numa categoria jurídica intermediária já existente, os *workers*. Contudo, como saber se os direitos desses trabalhadores estão garantindo plena proteção social e trabalhista? Outro caso é o ocorrido na Califórnia, nos Estados Unidos, onde a Suprema Corte estadual reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da *Uber* e da *Lyft*. Mas quais direitos estão sendo cumpridos efetivamente?

Não por acaso, as formas de trabalho próprias das plataformas que culminam na falta de contato entre os trabalhadores geram grandes dificuldades para a mobilização. É necessário ter laços de solidariedade entre os trabalhadores para se criarem consensos, como destacado pelos pesquisadores. A própria diversidade desses trabalhadores dificulta entendimentos no interior das representações de classe, para se avançar na regulamentação. Há segmentos com distintas demandas e resistências ao sindicato clássico.

Há, também, diversas formas de organização, tanto por parte dos sindicatos tradicionais como da coalizão de trabalhadores independentes. A depender da plataforma para a qual prestam serviços, isto é, se são plataformas *online* ou de localização, as demandas dos trabalhadores são diversas.

Nos Estados Unidos, a mobilização se deu, em especial, na categoria dos motoristas, mas nos países investigados da América Latina, a discussão avançou mais entre os entregadores.

Ainda sobre o perfil desses trabalhadores, as pesquisas mostram que, sobretudo nas plataformas de localização, de serviços de entrega e transporte privado, em sua maioria, são homens, jovens e, em boa parte dos países, imigrantes. No entanto, as crises econômica, política e sanitária dos últimos anos, em diversos países, têm contribuído para a mudança deste perfil. Com a maior deterioração nos mercados de trabalho, trabalhadores mais velhos, mulheres e nascidos nos próprios países têm aumentado a sua participação nas plataformas.

Observou-se que a regulamentação do trabalho em plataformas esbarra, primeiro, na forma como as empresas se apresentam, não como empregadoras, mas como ferramentas para fazer a gestão do trabalho ou, ainda, como responsáveis pelo controle sobre o trabalho, já que o algoritmo é o seu instrumento. O discurso predominante, por parte delas, mascara, em muitos casos, a subordinação real nas relações de trabalho. Além disso, as empresas-plataforma encontraram, nos vazios regulatórios laborais dos países, formas de ignorar as legislações trabalhistas já existentes e, mais do que isso, articulam diversas formas de burlar, posteriormente, as decisões judiciais ou normas regulamentadoras definidas. Para tanto, articulam estratégias globais, porém revisitadas para cada país e sob circunstâncias locais. Alguns exemplos claros foram a pressão política e econômica no caso da *Proposition 22*, no estado da Califórnia (Estados Unidos); e no caso da Espanha, o descumprimento da legislação trabalhista preexistente, situação que levou a uma negociação tripartite, que resultou na elaboração de propostas de mudanças nos parâmetros legislativos, enfim implementadas. Em alguns casos relatados, as empresas adotaram, como alternativa, estratégias de terceirização, reforçando a necessidade de se repensar também a regulação desse tipo de contrato laboral.

O caso espanhol foi o mais citado pelos entrevistados, em razão do avanço concreto na incorporação de mudanças na legislação trabalhista no país, resultado de um processo de negociação tripartite, com participação de entidades representativas dos trabalhadores, empresários e governo. Entre outubro de 2020 e março de 2021, as negociações levaram a um

acordo, que viabilizaram a aprovação da chamada *Ley Riders*, promulgada em maio de 2021, alterando o estatuto da legislação laboral. O diálogo social refletiu, também, a demanda por maior transparência na gestão do trabalho por parte das empresas que o realizam. Elas devem informar às comissões os parâmetros algorítmicos ou de inteligência artificial que utilizam e que impactam as condições de trabalho e os processos decisórios.

No caso britânico, houve a incorporação dos trabalhadores em empresas de plataforma em uma categoria jurídica já existente desde a década de 1990, os *workers*. Na Argentina, as conquistas não se deram no âmbito trabalhista, mas referem-se a mudanças nas leis de trânsito, embora ainda, não tenham caráter federal. No Uruguai, houve o reconhecimento de vínculo de emprego entre um trabalhador e a empresa *Uber*, numa decisão judicial que se baseou na Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que versa sobre proteção social, trabalho decente e formas de se determinar a existência de uma relação de trabalho. Isso demonstra que a legislação percorre caminhos diversos pelos países e, até este momento, não há regras consensuais sobre essas relações de trabalho.

Por fim, houve casos em que a própria empresa-plataforma seguiu a legislação e fiscalização preexistente nos países, como no caso da plataforma argentina *Zolvers*, de empregados/as domésticos/as, que, frente à existência de proteção garantida à categoria na Lei de Contrato do Trabalho (cuja instituição foi influenciada por pressões de entidades representativas), criou instrumentos para seguiras disposições da legislação laboral do país.

Outro caso semelhante, no setor de serviços domésticos, é o da plataforma dinamarquesa *Hilfr.dk*, que celebrou acordo coletivo com a Federação Unida dos Trabalhadores Dinamarqueses, prevendo que autônomos que trabalharem pelo menos 100 horas por ano podem ser automaticamente reclassificados como empregados, recebendo todos os direitos trabalhistas previstos na legislação do país, demonstrando a importância da intervenção da negociação coletiva.

RECOMENDAÇÕES

A partir das experiências analisadas, normativas e decisões, e com base nas entrevistas realizadas, são delineadas, a seguir, algumas recomendações que deveriam acompanhar a discussão e implementação da regulamentação do trabalho por meio das plataformas digitais.

1. Um exemplo considerado como avanço é o caso ocorrido na Espanha, pela incorporação dos trabalhadores de plataformas digitais à legislação trabalhista nacional, reforçando inclusive algumas disposições que existiam previamente no país, buscando promover a garantia dos direitos trabalhistas.
2. Na discussão da regulamentação, nota-se que os espaços de negociação precisam ser ampliados, uma vez que as empresas não possuem tal prática e somente passaram a ter, em alguns países, a partir de decisões judiciais e normas regulamentadoras. Um exemplo importante é novamente o caso espanhol, no qual foram estabelecidas mesas de negociação tripartites, com a participação do governo, de representações dos trabalhadores e das empresas de plataforma.
3. Esses espaços de negociação devem incluir as diferentes formas de representação dos trabalhadores que vêm surgindo, ainda que suas pautas não sejam necessariamente consensuais, o que evidencia também a necessidade de que esses atores precisem melhorar a sua articulação político-representativa.
4. Na Espanha, foi também prevista em legislação a maior transparência em relação à gestão por algoritmos que impactam as condições de trabalho e os processos decisórios, inclusive com acesso por comissões de representação de trabalhadores. Nessa discussão estão, por exemplo, as formas de remuneração e de jornada, das avaliações recebidas, da aplicação de penalidades, dos bloqueios pela plataforma, entre outros.
5. Buscar, como elementos fundamentais para a mobilização e regulação, ações de transparência em relação aos dados das empresas-plataformas, incluindo a quantidade de empregados, formas de remuneração e, de outro lado, garantir a proteção de dados pessoais dos trabalhadores.
6. Um parâmetro relevante para a proteção social foi a utilização das recomendações e referências do Direito Internacional do Trabalho, como fez o Uruguai, ao se valer da

Recomendação nº 198 da OIT (que versa sobre como determinar a existência de relação de trabalho) para reconhecer o vínculo de emprego de um motorista com a *Uber*.

7. Em razão de as relações de trabalho se darem, muitas vezes, em países diferentes, propor junto às organizações internacionais, como a própria OIT, o encaminhamento da discussão da regulação do trabalho em plataformas, de acordo com o conceito de trabalho decente e dos princípios e direitos fundamentais do trabalho, como a negociação coletiva, garantias de saúde e segurança, o princípio da não discriminação e a condenação do trabalho infantil e do trabalho escravo.
8. Em alguns países em que ocorreu alguma regulação, a terceirização aparece como alternativa articulada pelas empresas, reforçando a necessidade de se repensar, também, a regulação das contratações nessa modalidade. No Brasil, por exemplo, a Lei nº 13.429/2017, reforçada pela Lei 13.467/2017 (da Reforma Trabalhista), instituiu a terceirização ilimitada e irrestrita.
9. Exemplos como o da plataforma *Zolvers*, na Argentina, e também da dinamarquesa *Hilfr.dk*, atuantes no setor de serviços domésticos, mostram que existem casos em que as empresas criaram mecanismos para cumprir a legislação trabalhista previamente existente nos países.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?. **Questões do trabalho**, v. 34 (98) • Jan-Abr, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas de; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Cláudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020.

ALIANÇA BIKE. **Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo**. São Paulo, jul. 2019. Disponível em: http://aliancabike.org.br/pagina.php?id_secao=10&id_page=50.

ALMEIDA, P. F. de; KALIL, R. B. Uma visão comparada de decisões sobre o vínculo jurídico dos trabalhadores via plataformas digitais: EUA (Califórnia), Espanha, Uruguai e Brasil. **Revista da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho**, n. 20, out. 2021.

ALMEIDA, P. F. de; KALIL, R. B; FONSECA, V. P. da. A disputa política em torno da regulação do trabalho via plataforma digital e os entregadores motofretistas. In: KREIN, J.D.; MANZANO, M.; TEIXEIRA, M. O.; LEMOS, P. R. (Orgs). **O trabalho pós-Reforma Trabalhista (2017)**. 2021.

AMORIM, H.; MODA, F. P. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras – estudos midiáticos** 22(1):59-71 janeiro/abril 2020.

BAYLOS GRAU, A. (2021). Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders. *Labour & Law Issues*, 7(1), C.1- C.27. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13116>;

BRIDI, M. A. Prefácio. In: MACHADO, S.; ZANONI, A. P. (orgs). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022.

CARDOSO, A. C. M.; ARTUR, K.; OLIVEIRA, M. C. S. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, v.5, 2020.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. Conhecer as plataformas de trabalho. **Revista da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho**, n. 20, out. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina et al. (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A lei californiana é um trem bala na contramão da reforma trabalhista brasileira. 2019. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/a-lei-californiana-e-um-trem-bala-na-contramão-da-reforma-trabalhista-brasileira-muito-mais-do-que-considerar-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos/>. Acesso em 21 mar. 2023.

DE STEFANO, V. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. **Conditions of Work and Employment Series**, Geneva, N. 71, p. 1-31, 2016.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. Briefing temático #6: Regulação Espanhola do Trabalho em Plataformas Digitais: Diálogo Social e Governança Algorítmica em foco – versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 25 de maio de 2021

DEL BONO, A. Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones De Sociología*, (21), e083. <https://doi.org/10.24215/23468904e083>. 2019.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). Primeiros impactos da pandemia no mercado de trabalho. **Emprego em Pauta**, número 15 – julho de 2020.

_____. Pandemia afeta principalmente mais precarizados. **Emprego em Pauta**, número 16 – outubro de 2020.

_____. **Caderno de Negociação** - número 56 – agosto de 2022.

DUBAL, Veena, The New Racial Wage Code (May 27, 2021). Harvard Law and Policy Review, 2021, UC Hastings Research Paper Forthcoming, Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3855094> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3855094>. Acesso em 21 mar. 2023.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. In: Antunes, Ricardo (org.) **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael. **The Future of Employment**. Oxford: Oxford Martin School, September, 2013.

GALODELUTA. **Entregadores antifascistas**, 2020. Twitter @galodeluta. Disponível em: <https://twitter.com/galodeluta/status/1278368373261447169>. In: CARDOSO, A. C. M.; ARTUR, K.; OLIVEIRA, M. C. S. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, v.5, 2020.

GARCIA, Lucia. **O mercado de trabalho brasileiro em tempos de plataformização**: contexto e dimensionamento do trabalho cyber-coordenado por plataformas digitais. Porto Alegre: Dissertação de Mestrado em Economia, da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2021.

GARTNER, Artificial intelligence will create more jobs than it eliminates. Stanford: Gartner, 13 dez. 2017. Online. Disponível em: <<https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2017-12-13-gartner-says-by-2020-artificial-intelligence-will-create-more-jobs-than-it-eliminates3>>.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: Empresas plataformas, consentimento e resistência. In: Antunes, Ricardo (org.) **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: Antunes, Ricardo (org.) **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

_____. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. v. 22 n. 1 (2020): **Revista Eptic** v. 22, n. 1, jan/abr. 2020.

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology – Third edition**. Geneva: ILO, 2021.

_____. **Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital**. Ginebra, 2019.

_____. **R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo**, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

IKUTA, C. Y S.; MONTEIRO, G. P. P. Perfil dos motoboys e entregadores de mercadorias. **Revista da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho**, n. 20, nov. 2021.

IPEA (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA). Na era das máquinas, o emprego é de quem? Estimacão da probabilidade de automacão de ocupacões no Brasil. **Texto para discussão 2457**, Rio de Janeiro, março de 2019.

KALIL, R. B. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

_____. Capitalismo de plataforma: o conceito que melhor explica as relacões de trabalho digitais, **Revista Carta Capital**, 26/10/2021. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/opiniao/capitalismo-de-plataforma-o-conceito-que-melhor-explica-as-relacoes-de-trabalho-digitais/>

MACHADO, S.; ZANONI, A. P. (orgs.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]**. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022.

MANZANO, M; KREIN, A. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil**. CESIT, 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/a-pandemia-e-o-trabalho-de-motoristas-e-de-entregadores-por-aplicativo-no-brasil/>.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. **Jobs lost, Jobs gained: workforce transitions in a time of automation**. Dec. 2017.

Disponível

em:<https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.pdf>.

OCDE (ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO). **Economic Outlook No 103** - May 2018. Disponível em https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EO103_LTB. Consulta realizada em 28/11/2022.

OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO). **World Employment and Social Outlook 2021**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms795453.pdf>.

_____. **Perspectivas Sociais e de emprego no mundo. O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho**. Bureau Internacional do Trabalho - Genebra: OIT, 2021.

OLIVEIRA, M.; CARELLI, R.; SILVA, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, out/dez. 2020.

PAUL, K. Prop 22: why Uber's victory in California could harm gig workers nationwide. The Guardian, 2020. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/us-news/2020/nov/11/california-proposition-22-uber-lyft-doordash-labor-laws>>. Acesso em: 10 março 2021.

SCHMIDT, F. A, Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG. 2017.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda – São Paulo: Edipro, 2016.

SOUTO MAIOR, J. L. (org.). **A realidade do trabalho dos entregadores**. Resenha Trabalhista: programa 7. 23 maio 2020. Video, 2:41:52 min. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=pWYhyuGKH-o>. In: CARDOSO, A. C. M.; ARTUR, K.; OLIVEIRA, M. C. S. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, v.5, 2020.

SRNICEK, N. LSE Lit Fest 2017: Platform Capitalism. **LSE Review of Books**, 24 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://blogs.lse.ac.uk/lseviewofbooks/2017/02/24/lse-lit-fest-2017-platform-capitalism-by-nick-srnicek/>

TEPASSÊ, A. C. A substituição tecnológica do trabalho humano no Brasil. **Revista Ciências do Trabalho**, v. 16, p. 1-17, 2019.

THE INTERNATIONAL ALLIANCE OF APP-BASED TRANSPORT WORKERS (IAATW). **Manifesto**. Disponível em: <https://www.iaatw.org/manifesto?locale=en>

TODOLÍ SIGNÉS, Adrián. «Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos». *IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, 2021, n.º 2, pp. 28-65, <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.02>.

TONELO, Iuri. Uma nova reestruturação produtiva pós-crise de 2008?. In: Antunes, Ricardo (org.) **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

ANEXO

Questionário utilizado para as entrevistas com os pesquisadores

A entrevista está estruturada em três partes: mobilização, regulamentação e consequências sobre regulação internacional das plataformas digitais nos países.

I - MOBILIZAÇÃO

- Quais foram os atores ou organizações proeminentes na mobilização para regulamentar?
- Algum setor teve destaque na mobilização?
- Qual foi o papel dos trabalhadores e dos sindicatos nessa mobilização pela regulamentação?
- Quem são os trabalhadores mobilizados? Você conhece o perfil dos trabalhadores em plataformas?

II - REGULAMENTAÇÃO

- Em quais países você acredita que a discussão sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais tem se destacado?
- Sobre a regulamentação no país X, sabe dizer como foi o processo de construção dessa nova legislação?
- Qual a sua avaliação sobre esses trabalhos?
- Em relação à regulamentação existente em outros países, há alguma especificidade, algum destaque positivo ou negativo?
- Foi criada alguma categoria para classificar esses trabalhadores?
- As regulamentações existentes compreendem que as relações de trabalho são subordinadas e desprotegidas para esses trabalhadores, ou têm outro entendimento?

III - CONSEQUÊNCIAS

- A legislação sobre as plataformas digitais conseguiu avançar para proteger efetivamente os trabalhadores?

- Houve mudanças efetivas nas condições de trabalho, segurança, remuneração ou cobertura previdenciária para os trabalhadores, a partir da regulamentação aprovada? Se positivo, quais? Se negativo, por que não?
- Houve a celebração de acordos ou contratos coletivos de trabalho envolvendo sindicatos ou organizações de representação de trabalhadores?
- Há notícias de como as empresas receberam a nova legislação? As empresas estão cumprindo? Há relatos de não cumprimento?
- Havia proteção anterior para esses trabalhadores, como contra acidentes ou cobertura previdenciária?
