

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE MOTORISTAS E ENTREGADORES POR MEIO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E A CONTINUIDADE DA SUBMISSÃO AO CAPITAL

Edson Geraldo Nascimento da Paz¹
Rejane Gomes Carvalho²

RESUMO

As mudanças tecnológicas têm causado alterações significativas na sociedade capitalista, afetando não só o acesso aos mercados de bens e serviços, mas também redesenhando as relações de produção e trabalho, o que tendenciosamente reconfigura o controle do capital sobre o trabalho. Com o surgimento das plataformas digitais, impulsionadas pela tecnologia da informação, um novo modelo de trabalho pautado em maior flexibilização do trabalho vem se ampliando. Este estudo investiga o contexto do trabalho nessas plataformas, com foco nos setores de transporte de passageiros e de entregas no Brasil. O termo "uberização" vem sendo utilizado para expressar a relação entre os trabalhadores e as plataformas digitais. Além de revisar a literatura sobre trabalho e uberização, este estudo utiliza dados do Ipea e do FairWork Brasil para examinar as implicações do trabalho em plataformas digitais. Foram identificadas as principais características dos trabalhadores na condição de motoristas e entregadores, por gênero, raça, escolaridade, jornada de trabalho e renda. Um dos principais achados nessa nova relação de trabalho é a falta de reconhecimento, por parte das empresas, de vínculo empregatício para com os trabalhadores. Estes assumem uma postura de autonomia, arcando com riscos e custos do trabalho, enquanto carecem de direitos básicos do trabalho. A uberização promove o gerenciamento do trabalho por meio de algoritmos, onde aperfeiçoa a impessoalidade na relação social de trabalho e expressa uma nova modalidade de exploração laboral de modo a perpetuar a precarização do trabalho.

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

THE WORKING CONDITIONS OF DRIVERS AND COURIERS THROUGH DIGITAL PLATFORMS AND THE CONTINUED SUBMISSION TO CAPITAL

ABSTRACT

Technological changes have caused significant alterations in capitalist society, affecting not only access to markets for goods and services, but also redesigning production and labor relations, which tends to reconfigure capital's control over labor. With the emergence of digital platforms, driven by information technology, a new work model based on greater job flexibility has been expanding. This study investigates the context of work on these platforms, focusing on the delivery and passenger transportation sectors in Brazil. The term "uberization" has been used to express the relationship between workers and digital platforms. In addition to reviewing the literature on work and uberization, this study uses data from Ipea and FairWork Brazil to examine the implications of working on digital platforms. The main characteristics of drivers and delivery workers were identified by gender, race, education, working hours and income. One of the main findings in this new working relationship is the lack of recognition by companies of an employment relationship with workers. They assume a position of autonomy, bearing the risks and costs of their work, while lacking basic labor rights. Uberization promotes the management of work through algorithms, which enhances impersonality in the social work relationship and expresses a new form of labour exploitation in order to perpetuate the precariousness of work.

¹ Economista Perito e mestrando no Programa de Pós Graduação em Economia pela Universidade Federal de Pernambuco, Campus Acadêmico do Agreste. E-mail: edson.npaz@ufpe.br

² Economista e Doutora em Sociologia do Trabalho. Docente no departamento de economia da Universidade Federal da Paraíba. E-mail: rejanegcarvalho@yahoo.com.br

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

1. INTRODUÇÃO

O crescimento das atividades gerenciadas pelas plataformas digitais revolucionou a forma como os negócios são conduzidos, facilitando conexões entre consumidores e ofertadores de bens e serviços por meio da economia digital. Essas mudanças não apenas se estabeleceram, mas também remodelaram os mercados globais, impactando profundamente as relações e condições de trabalho. O advento das plataformas digitais simplificou as transações comerciais on-line, reduzindo custos e diminuindo a necessidade de lojas físicas e de funcionários. Esta transição reflete uma mudança mais ampla na organização do trabalho, onde os vínculos se tornam mais flexíveis e as transações são simplificadas por meio de aplicativos digitais, conectando pessoas, ideias e culturas diferentes.

Esse modelo desafia as empresas já estabelecidas no mercado ao criar um novo padrão de negócios. No entanto, o crescimento desse setor expõe fragilidades organizacionais, muitas vezes dominadas pelos interesses das grandes corporações capitalistas. As empresas gerenciadoras de plataformas digitais vêm aperfeiçoando as formas de controlar a circulação de bens e serviços, assim como o recrutamento de pessoas no mercado de trabalho. Neste tipo de atividade, todos aparecem como usuários das plataformas, seja como consumidores ou como trabalhadores. Esse modelo de negócios inicialmente foi inspirado na ideia de economia do compartilhamento, evoluindo rapidamente para o uso dos aplicativos que passaram a gerenciar o transporte de passageiros, notadamente, com o surgimento da empresa Uber. A partir da entrada de outras empresas no mercado com a mesma natureza de ação, passou-se a denominar o fenômeno como economia Uber ou “uberização do trabalho” (CALDAS, 2020).

O crescimento do número de empresas e startups nos últimos anos não apenas mudou o conceito original da ideia de compartilhamento, mas também expôs as características organizacionais desse modelo de negócio na sua relação com o trabalho humano, setor dominado pelos interesses das grandes corporações capitalistas. Na medida em que este tipo de atividade cresce, surgem também preocupações sobre a qualidade do emprego, a proteção social e a capacidade de organização dos trabalhadores, aspectos que podem implicar em deterioração da qualidade das ocupações geradas. Nesse contexto de flexibilização das relações de trabalho é possível que ocorra a recriação do trabalho vulnerável, precário e desprotegido, expondo situações de baixos salários, maior intensidade do trabalho, falta de pagamento e ausência de proteção social, o que se torna mais acentuado nos mercados de trabalho das economias periféricas.

Na maioria das ocupações realizados por meio das plataformas digitais não se reconhece a necessidade de proteção social ao trabalhador mediante o conjunto de leis trabalhistas existentes para o trabalho regular, pois os trabalhadores são recrutados principalmente como independentes, empreendedores individuais ou autônomos. Embora alguns desses trabalhadores possam ser legalmente autônomos, em alguns casos eles podem exercer suas atividades informalmente. Desse modo, um problema que surge na era da economia digital para os trabalhadores ocorre em torno da ausência de vínculo trabalhista com a empresa gerenciadora da plataforma de trabalho, já que esta aparece apenas como intermediadora entre trabalhador e consumidor. Contudo, é importante reconhecer o surgimento dessas novas ocupações de trabalho, mas também se deve observar a situação dos trabalhadores que se mantêm em condições precárias de trabalho.

Parte dos trabalhadores que se encontram sobrevivendo por meio do trabalho em plataformas digitais busca o reconhecimento do vínculo de emprego com as empresas gerenciadoras para que possam ter garantidos direitos do trabalho, como contrato de trabalho, licença saúde e maternidade e o direito à aposentadoria. Contudo, esta não é uma demanda homogênea dos trabalhadores na economia digital, o que torna mais complexo acompanhar o fenômeno dessa forma de trabalho. Este deve ser compreendido a partir dos fatores que determinam o processo de flexibilização do trabalho, justificando o surgimento das novas modalidades de trabalho na economia digital.

O objetivo deste estudo é investigar o perfil dos trabalhadores que utilizam aplicativos em plataformas digitais nos setores de serviços de transporte de passageiros e de entregas no Brasil. Inicialmente, realizou-se um levantamento bibliográfico para identificar as principais contribuições teóricas sobre o tema, destacando os fatores determinantes do processo de flexibilização do trabalho e as novas modalidades de trabalho que surgem em torno da economia digital. O estudo está concentrado na abordagem dos trabalhadores em plataformas digitais que executam suas atividades como motoristas e entregadores por meio dos aplicativos digitais. Para tanto, realizou-se a análise de variáveis como sexo, cor/raça, nível de instrução, jornada de trabalho e rendimento, a partir de dados secundários coletados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua e dos relatórios do FairWork Brasil.

A presente pesquisa está organizada em quatro seções, além desta introdução. A segunda seção abrange uma breve revisão da literatura, com o propósito de contextualizar o surgimento do trabalho em plataformas digitais como uma nova expressão do fenômeno da flexibilização do trabalho, podendo reconfigurar a relação entre trabalho e informalidade. Na terceira seção, apresentam-se os principais resultados obtidos, provenientes de pesquisas e relatórios produzidos com trabalhadores que desempenham as funções como motoristas em serviços de táxi e como entregadores de mercadorias. Por fim, na quarta seção, oferecemos alguns comentários à guisa de conclusão.

2. O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS COMO NOVA EXPRESSÃO DA INFORMALIDADE E PRECARIIDADE

As transformações estruturais no sistema produtivo, impulsionadas pelo desenvolvimento de novas tecnologias, têm exigido uma adaptação sucessiva da força de trabalho para se manter no mercado. Essas mudanças implicam no reconhecimento da contínua flexibilização do trabalho no sistema capitalista, de modo a exigir do trabalhador um perfil mais proativo e disposto a abrir mão de direitos para permanecer no mercado de trabalho, condições que convêm às novas relações de trabalho na economia digital. No entanto, é crucial reconhecer que essas transformações frequentemente reforçam e perpetuam a exploração do trabalho, podendo aumentar a precariedade e a informalidade laboral (ANTUNES, 2018).

O progresso tecnológico desempenha mudanças significativas que podem contribuir para o aumento da informalidade, permitindo que as fronteiras entre trabalho e tempo livre se tornem cada vez mais difusas, com trabalhadores assumindo responsabilidades além do expediente habitual, o que é resultado das condições estruturais de expansão do sistema capitalista. Essa tendência intensifica-se com os altos índices de desemprego, levando os trabalhadores a assumirem múltiplas atividades, parciais e irregulares, corroborando para caracterizar um padrão de informalidade no mercado de trabalho, especialmente, em países subdesenvolvidos, com relações de trabalho precárias (CALDAS, 2020).

Conforme destacado por Krein e Oliveira (2019), a informalidade é um fenômeno histórico no Brasil, cuja prevalência tem aumentado nas últimas décadas devido às crises econômicas e políticas. O conceito de informalidade evoluiu com o tempo, não se limitando mais às atividades marginais, mas também abrangendo diversas formas precárias de inserção no mercado de trabalho formal. Nesse sentido, a informalidade do trabalho não se limita ao conceito estreito que considera apenas os trabalhadores que realizam atividades sem vínculos empregatícios ou registros formais. É importante admitir que a informalidade do trabalho pode abranger trabalhadores com vínculos formais, ou até com CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), mas que desempenham atividades em condições precárias, o que pode ocorrer com a exploração de maior intensidade do trabalho, ausência de direitos sociais do trabalho como férias, licença saúde e previdência. As novas modalidades de trabalho que admitem trabalhadores autônomos, mesmo que se façam por meio de algum tipo de contrato, estão classificadas no que se define como "formalização espúria", uma tendência global que reflete a flexibilização das relações trabalhistas e a transferência de riscos do capital para o trabalhador. Significa o processo de rebaixamento dos padrões de regulação, tornando legal algumas práticas antes denominadas como atividades informais no mercado de trabalho.

A informalidade do trabalho é um fenômeno difícil de compreender, mensurar e analisar. A apreensão de que a informalidade não é apenas um reflexo do trabalho atípico e expressão de pobreza não corresponde aos processos contemporâneos em que se mostra a informalização das relações formais de trabalho, considerando as condições precárias do trabalho e a perda progressiva de direitos. Embora a economia informal esteja tipicamente associada ao desenvolvimento de países periféricos e a regiões marcadas por excedentes estruturais de mão de obra, ela começa a ser compreendida em uma dimensão global fortemente ligada às formas precárias de inserção dos negócios locais nas cadeias produtivas globais. Alguns pesquisadores do tema alertam que,

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

O processo de globalização e reestruturação produtiva, alargado nos anos de 1990, teve profundas consequências sobre o mercado de trabalho. Primeiramente, a intensificação da integração econômica global resultou em aumento da competição internacional. Com as fronteiras se tornando mais permeáveis para o fluxo de bens, serviços e capitais, as empresas enfrentaram uma pressão sem precedentes para se tornarem mais eficientes e competitivas.

Essa competição acirrada teve implicações diretas no mercado de trabalho, contribuindo para o crescimento do desemprego em muitas regiões. Algumas empresas, buscando manter sua competitividade em meio a esse cenário desafiador, adotaram estratégias que frequentemente podiam resultar na precarização das ocupações. Isso se traduziu em crescente proporção de empregos caracterizados pela instabilidade e pela falta de garantias trabalhistas, incluindo contratos temporários, trabalho intermitente e terceirização, mudanças que caracterizaram um conjunto de medidas para desregulamentar as relações do trabalho. Neste sentido, destaca-se que,

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

Além disso, a ideologia neoliberal predominante nesse período promoveu políticas que enfraqueceram o papel do Estado na regulação econômica e social. O processo de enxugamento do Estado, caracterizado pela redução dos gastos públicos e pela privatização de setores anteriormente

controlados pelo governo, teve um impacto profundo na estrutura do mercado de trabalho. O endividamento do setor público, as crises sucessivas e o crescente aumento das demandas sociais deixaram os trabalhadores mais vulneráveis às incertezas econômicas e sociais, contribuindo para o aumento do déficit social e reprodução da desigualdade.

Essas transformações estruturais do mercado de trabalho refletem não apenas os imperativos econômicos da globalização, mas também as escolhas políticas que moldaram as políticas laborais e sociais nas últimas décadas. O resultado é um cenário em que os trabalhadores enfrentam um ambiente de trabalho cada vez mais precário e inseguro, enquanto os desafios sociais se aprofundam em meio a um Estado enfraquecido e uma competição global implacável.

O desenvolvimento e o avanço das tecnologias da informação exigem trabalhadores competentes e adaptados aos novos processos de trabalho. Desse modo, nem todos encontrarão ocupações formais, sendo necessário recorrer ao trabalho informal. Diante da urgência por empregabilidade, ganha força a busca individual por inserção, contribuindo para impulsionar a noção de “empreendedorismo” (FILGUEIRAS, DRUCK e AMARAL apud RODRIGUES e FRIAS, 2019).

É importante ressaltar que o fenômeno da informalidade do trabalho não deriva apenas da flexibilização das relações de trabalho no capitalismo contemporâneo. Deve-se reconhecer o esforço de conceituação mais precisamente desde a década de 1970 no Brasil³, compreendido como consequência do próprio modelo de desenvolvimento capitalista. Nesse caso, a informalidade precisa ser pautada como parte constitutiva do processo dominante da expansão do capital. Assim, é possível admitir que o surgimento das plataformas digitais de trabalho permite a reconfiguração das formas de exploração do trabalho, formais e informais. (KREIN, COSTHECK e MANZANO, 2019, p. 327).

Com o avanço das plataformas digitais se autodenominando como intermediárias e facilitadoras entre prestadores e consumidores de bens e serviços, as relações sociais de trabalho são impactadas diretamente, uma vez que o trabalhador passa a ser visto como um “usuário/colaborador”, que utiliza o serviço da plataforma para obter renda.

O gerenciamento dos trabalhadores/usuários na plataforma, a jornada de trabalho, o tempo livre e os rendimentos obtidos são controlados por meio de um algoritmo, garantindo a impessoalidade na relação de trabalho, o que significa o domínio total sobre o processo de trabalho. Estes efeitos são proporcionados pela aplicação da tecnologia da informação aos processos produtivo e de trabalho, permitindo o controle absoluto do capital sobre o trabalho (ABÍLIO, 2017; ANTUNES, 2019).

No contexto desse desenvolvimento tecnológico, testemunhamos o aumento da composição orgânica de capital, impulsionada pelos investimentos em tecnologia, o que têm favorecido

³ Para uma revisão e discussão do conceito de informalidade no Brasil, ver: OLIVEIRA, GOMES e TARGINO, 2011.

consideravelmente o escopo do mercado para incluir atividades realizadas por meio das plataformas digitais. Este processo tem resultado na substituição de postos de trabalho por tecnologias emergentes, dando origem a um novo modelo de negócios e uma nova classe de trabalhadores. As ocupações da economia digital, caracterizadas pela redução da necessidade de uma equipe regular e estável de funcionários, têm se mostrado essenciais à reprodução desse padrão na relação social de trabalho.

Esta evolução tem possibilitado, por meio da flexibilização do trabalho, uma demanda crescente por prestadores independentes de serviços. As empresas intermediárias desse processo e disseminadoras do modelo de negócio têm se utilizado de um grande número de usuários, tanto consumidores quanto prestadores de serviços, para alargar suas operações. Na expansão de sua atuação, conta com a persistência de um grande número de usuários que entram no mercado como meros prestadores de serviços, ou como colaboradores, muitas vezes apresentados como microempresários, empreendedores individuais, parceiros de empresas formais e informais produtoras de bens e serviços mobilizando, ainda, uma massa de trabalhadores informais (ABÍLIO, 2017; LOBATO e OLIVEIRA, 2021).

Neste sentido, o avanço tecnológico contínuo tem gerado mudanças no mercado de trabalho e a criação de novas ocupações em condições heterogêneas, alcançando as necessidades de parte da classe trabalhadora que busca garantir sua sobrevivência diante do desemprego estrutural. No ambiente das plataformas digitais, o algoritmo é aplicado como definidor das vidas de milhares de pessoas na troca de bens e serviços. Esse modelo de trabalho, muitas vezes associado à prática de trabalho informal, está sendo moldado pela tecnologia de forma global e controlada pelas plataformas digitais (ABÍLIO, ALMEIDA, AMORIM et al., 2020).

As novas formas de trabalho proporcionam maior flexibilidade na entrada de colaboradores que desejam trabalhar como autônomos ou na condição de trabalhadores informais. No entanto, é crucial uma análise mais específica do mercado de trabalho para distinguir e pontuar as variáveis que influenciam o perfil dos trabalhadores. A entrada e retenção de trabalhadores informais no ambiente da economia digital envolve questões mais complexas do que apenas a falta de oportunidades na economia formal. A possibilidade de obter uma renda maior em um curto período de tempo, a capacidade de realizar várias atividades econômicas ou pessoais em paralelo e a oportunidade de se libertar da opressão associada a certas relações formais de trabalho também influenciam nessa decisão (KREIN, COSTHECK e MANZANO, 2021).

O fenômeno da uberização do trabalho demonstra como as inovações tecnológicas têm desempenhado papel fundamental na promoção de novas relações trabalhistas. Contudo, o desenvolvimento do mercado de trabalho digital está diretamente relacionado ao surgimento de novos tipos de exploração laboral, que submetem a classe trabalhadora a situações precárias assumidas para

enfrentar o desemprego e buscar formas de sobrevivência e obtenção de renda (ABÍLIO, ALMEIDA, AMORIM et al., 2020).

2.1 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

O termo “uberização” faz alusão ao surgimento da empresa Uber⁴ que se apresenta como negócio do ramo de tecnologia. No mundo, a Uber atua em mais 70 países, em 10 mil cidades e mais de 170 mil empresas usam sua plataforma. Conta com mais de 6,5 milhões de motoristas/entregadores ativos no mundo, contemplando 142 milhões de usuários. Em 2022, alcançou a marca de 26 milhões de viagens/entregas feitas por dia no mundo por meio de sua plataforma. No Brasil⁵, está presente em cerca de 500 cidades, tem mais 1.000 funcionários, cerca de 1 milhão de motoristas/entregadores parceiros e 30 milhões de usuários (UBER, 2024).

Conforme é observado por Caldas (2020), a plataforma Uber exhibe a imagem de moderna, permitindo independência e a obtenção de renda fácil para seus parceiros.

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

A imagem da economia compartilhada representa uma adaptação global das atividades produtivas e da força de trabalho a processos impulsionados pelo avanço tecnológico e pelas mudanças econômicas em curso. Assim, o trabalho intermediado por plataformas digitais⁶ emerge como uma nova forma de controle e organização laboral (ABÍLIO, ALMEIDA, AMORIM et al., 2020).

Inicialmente concebida com a promessa de impacto ambiental reduzido, menor consumo de massa e compartilhamento de bens, a economia compartilhada parecia ser uma tendência sustentável. Um exemplo é o compartilhamento de veículos, que contribui para a fluidez do tráfego e a mobilidade urbana. A longo prazo, poder-se-ia vislumbrar uma transição em que as pessoas passariam de proprietárias para usuárias de veículos compartilhados, refletindo uma mudança de mentalidade em que a experiência de acesso supera a posse. Os custos associados à propriedade, como aquisição, manutenção, seguro, impostos e depreciação, tornariam o modelo de compartilhamento uma

⁴ A empresa surgiu oficialmente em 2010, em São Francisco, Estados Unidos. Ver: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

⁵ A Uber iniciou suas atividades no Brasil a partir de 2014.

⁶ Além da Uber, no Brasil outras empresas atuam no setor de transporte de passageiros e entregas, como: 99, Cabify, Wappa, InDriver e Blablacar.

alternativa atraente (CALDAS, 2020). Contudo, esta ideia foi capturada pelas grandes empresas que atuam no gerenciamento das plataformas digitais, logo transformando-se em um negócio atraente.

Apesar do potencial de vantagem social e ambiental que a economia compartilhada pode proporcionar, a dinâmica do sistema capitalista permite que as empresas redesenhem o modo de operação das atividades e as relações sociais de trabalho como parte das inovações necessárias à conquista de novos mercados. Ao mesmo tempo, sendo este comportamento progressivo, o conceito original de economia compartilhada termina por esvaziar-se, além de ampliar a possibilidade de exploração do trabalho (CALDAS, 2020).

Com o advento da economia digital, surgiu uma demanda crescente por trabalhos gerenciados por aplicativos, facilitando a inserção no mercado "uberizado". Lobato e Oliveira (2021) analisaram a reação do mercado de trabalho a essa transformação, destacando a precariedade laboral que muitas vezes acompanha esse modelo. Ademais, diversas investigações evidenciam condições de trabalho instáveis e ausência de garantias para os trabalhadores, especialmente aqueles envolvidos na prestação de serviços por meio de plataformas digitais (ABÍLIO, 2017; MACHADO e ZANONI, 2022; CALDAS, 2020).

Partindo do pressuposto de que os rendimentos dos entregadores e motoristas por aplicativos, na maioria das vezes, constituem a base do sustento familiar, é necessário explicitar a existência da submissão da relação de trabalho criada entre as empresas gerenciadoras de plataformas digitais e os colaboradores, como assim são denominados. Esta relação não só é mascarada, mas omitida com a finalidade de se desviarem do ônus dos possíveis direitos trabalhistas devidos. A introdução de novas relações de trabalho no âmbito da economia digital, tal qual ocorre com a uberização, segue impactando, por muitas vezes de forma negativa, nas condições daqueles indivíduos ocupados no subemprego no contexto brasileiro. Este modelo de trabalho é recente e ainda não possui jurisprudência definitiva no âmbito do direito do trabalho.

O fenômeno da uberização do trabalho tem sido objeto de intensos debates, com visões contrastantes sobre sua natureza e impacto. Mazine (2021) destaca as divergências entre aqueles que enxergam a uberização como uma alternativa ao monopólio dos táxis e os que a consideram uma forma de expropriação dos direitos trabalhistas. Abílio (2017) caracteriza a uberização como um estágio avançado de exploração laboral, que transforma empregos em tarefas e permite a existência de empresas sem funcionários permanentes. Desse modo, em conjunto, surge o termo “Uber economia”, utilizado para descrever a forma como a produção e circulação de bens e serviços está sendo realizada, caracterizando um cenário onde os tipos de empregos que estão se tornando os pilares da economia são, principalmente, empregos temporários e instáveis.

Adaptando-se facilmente a este modelo de trabalho, mais trabalhadores estão se identificando na condição de autônomos, freelancers, temporários e informais, atuando em ocupações

intermediadas pelas empresas gerenciadoras de plataformas digitais, sem gozar dos benefícios trabalhistas e garantias de emprego. Caldas reforça que, “trata-se de um modelo de negócios que já se expande para outras formas de prestação de serviço, como por exemplo de entrega de mercadorias, serviços médicos e jurídicos” (CALDAS, 2020, p. 96).

Esse fenômeno descreve a emergência de um novo padrão de organização do trabalho impulsionado pelos avanços tecnológicos. A economia compartilhada, catalisada pelas tecnologias disruptivas, quando adotada pelas grandes corporações, intensifica o conflito na relação capital-trabalho. Este sistema reflete o aprofundamento da flexibilização global do trabalho, fortalecendo o paradigma neoliberal e ampliando a hegemonia do capital, ao mesmo tempo em que pode enfraquecer os sindicatos (CALDAS, 2020).

A reestruturação do trabalho, impulsionada pelas tecnologias da informação, juntamente com a perda de direitos trabalhistas, se alinha perfeitamente ao interesse do capitalismo. Nesse cenário, surge o chamado acordo flexível, no qual os trabalhadores não têm uma jornada fixa, ganham apenas quando trabalham e só são chamados quando necessário, mas precisam estar disponíveis para a empresa o tempo todo. Segundo Ricardo Antunes, essa “uberização” do trabalho reflete a precarização laboral contemporânea, equiparada à volta à escravidão (ANTUNES apud Caldas, p. 95, 2020).

A tecnologia, a despeito dos inúmeros benefícios, tende a favorecer principalmente o grande capital. Os motoristas da Uber e de outras plataformas semelhantes assumem uma série de obrigações ao se tornarem parceiros, mas muitas vezes enfrentam condições instáveis e falta de garantias sociais. A Uber, por exemplo, classifica os motoristas com base nas avaliações dos usuários. Pontuações baixas podem resultar em desqualificação ou suspensão do motorista. Portanto, mesmo que seja apresentada como uma oportunidade para o trabalhador “ser seu próprio chefe”, essa condição de ocupação pode se revelar frágil em um ambiente desprovido de garantias trabalhistas (CALDAS, 2020).

De acordo com o relatório Situação do Trabalho na América Latina, elaborado por Weller (2021), o conceito de trabalho decente, desenvolvido pela OIT e adaptado por um conjunto de países, fornece uma estrutura analítica para examinar as características do trabalho em plataformas digitais. As dimensões do trabalho decente englobam normas e princípios fundamentais para o trabalho, geração de emprego e renda decente, proteção social, diálogo social efetivo, entre outros. Identificar elementos de precarização do trabalho nessas plataformas ajuda a entender até que ponto essa modalidade de trabalho se alinha com os princípios fundamentais do trabalho decente, contribuindo para uma economia mais sustentável e igualitária.

Diante do panorama delineado na literatura sobre o trabalho, a uberização emerge como uma estratégia para maximizar os lucros, enquanto disfarça a exploração laboral sob a fachada de

“colaboração” ou “empreendedorismo”. A exploração do trabalho no sistema capitalista pode ser renovada a partir de novos modelos produtivos. Assim, a uberização surge como mais uma possibilidade de dar continuidade a exploração do trabalho, sendo os trabalhadores convencidos de que são empreendedores independentes, enquanto na verdade estão sujeitos a intensificação do trabalho e falta de segurança. Para Brasil e Silva,

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

Compreender o fenômeno da uberização, onde o trabalho humano pode ser recrutado por meio dos aplicativos digitais e extrair valor excedente da “pessoa uberizada”, significa reconhecer a existência da exploração do trabalho. Longe de ser apenas uma relação colaborativa, que é a imagem construída pelas empresas gerenciadoras de plataformas digitais, expressa a ressignificação da exploração ampliada do trabalho.

Apesar da aparente liberdade e autonomia oferecidas por esse novo modelo de negócio, os riscos para colaboradores e prestadores de serviços são grandes. Com uma relação sem qualquer tipo de estabilidade ou direitos trabalhistas previstos, esses trabalhadores atuam sob a imposição de uma rígida regulamentação de normas impostas pela empresa, fazendo com que por trás desta nova economia se utilizem do argumento de que estão isentas de qualquer relação com o colaborador, colocando a execução desde o início sob a responsabilidade daquele (BRITO, 2020).

Além da empresa Uber, este modelo é seguido por diversas outras como iFood, Rappi, Uber Eats e 99Food, etc. Sob o pretexto de autonomia dos trabalhadores e otimização de acesso a diferentes serviços por parte do consumidor, as empresas obtiveram amparo legal para atuação no Brasil por meio da Lei 13.640/18, em 2018. Entretanto, a inexistência da relação formal de trabalho e a ausência de um contrato do tipo empregatício acabaram por endossar a prática de atividades exaustivas para os motoristas e inadequadamente remuneradas, sendo a presença de tais práticas potencializadas pela Reforma Trabalhista de 2017⁷. De acordo com Mazine,

A Reforma Trabalhista promulgada na lei n. 13. 467/2017, sancionada pelo ex-presidente Michel Temer, fomentou uma célere “uberização” do trabalho no Brasil, isto é, um processo que permitiu a chamada “flexibilização das leis trabalhistas”. Com isso, a exploração da força

⁷ A reforma trabalhista no Brasil, em 2017, provocou mudanças importantes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), principal referência dos direitos do trabalho até aquela época (BRITO, 2020).

de trabalho da classe trabalhadora ficou mais sucateada, emergindo, assim, os subempregos, a exemplo das pessoas que trabalham para empresas de aplicativos (MAZINE, 2021).

A atividade exercida por trabalhadores, dependentes da associação a estas plataformas digitais, explicita o fato de que o sujeito subordinado não detém liberdade de escolha ao adentrar no mercado de trabalho, apenas se sujeitando às condições impostas pelo mercado e às regras que regem esta relação (LEITE, 2019 apud BRITO, 2020). Tal subordinação cria-se devido a necessidade de sobrevivência da população trabalhadora em decorrência do alto índice de desocupação e informalidade no Brasil.

Muitos trabalhadores dependentes de tal modalidade de trabalho para obtenção de renda, relataram episódios degradantes de manipulação por parte dos aplicativos, o que gerou o aumento de reclamações ao Ministério Público do Trabalho contra empresas como ifood e Loggi. A introdução de novas relações de trabalho no âmbito da economia digital segue impactando, por muitas vezes de forma negativa, as condições dos integrantes do subemprego no contexto brasileiro, cuja proteção legal é incerta.

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

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

Considerando as pessoas atuantes na *Gig Economy*⁸, aproximadamente 1,5 milhão trabalhavam no setor de transporte⁹ no Brasil, no último trimestre de 2021, classificadas como motoristas de aplicativo e táxi (945 mil trabalhadores), mototaxistas (222 mil trabalhadores) e

⁸ O termo *Gig Economy* foi utilizado na investigação realizada pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no período de 2016 até o quarto trimestre de 2021, e que segmenta os profissionais que exercem suas atividades por meio de aplicativos. Esta foi a primeira pesquisa mais sistematizada pelo IBGE sobre o tema no Brasil (GÓES, FIRMINO e MARTINS, 2022).

⁹ Utilizou-se como base o estudo realizado pelo IPEA a respeito do trabalho nas plataformas digitais sobre o setor de transporte no Brasil. A fonte de dados foi a PNAD Contínua, no período de 2016 até 2021, de modo a abordar especificamente o setor de transporte e de entregas. No entanto, nesta ainda há limitações, como por exemplo, a impossibilidade de segmentação dos profissionais que exercem as atividades exclusivamente por meio de aplicativos (GÓES, FIRMINO e MARTINS, 2022).

entregadores de moto¹⁰ (322 mil trabalhadores). Cerca de 55.000 trabalhadores realizavam entregas com outros meios de transporte (GÓES, FIRMINO e MARTINS, 2022, p. 3).

De acordo com a metodologia da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, os trabalhadores que realizam atividades em plataformas digitais no setor de transportes estão representados pelos "autônomos" em ocupações equivalentes a motoristas de carros, táxis, vans, motocicletas, veículos a pedal ou de operação manual, em atividades de transportes rodoviários de passageiros, cargas ou entregas. A abordagem também considera o setor de entrega de mercadorias, sendo as pessoas na ocupação de condutores de motocicletas, transporte rodoviário de carga ou atividades de malote e de entrega, que compõem o grupo denominado entregador de mercadoria via moto (GÓES, FIRMINO e MARTINS, 2022, p. 3).

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

Observa-se, ainda, uma perda de participação dos mototaxistas. Estes alcançaram 14,4% no quarto trimestre de 2021, expressando uma queda de 16,9 pontos percentuais em comparação ao início de 2016. Notou-se também a presença crescente de outro segmento, o subgrupo de "outros entregadores" que utilizam bicicletas, caminhonetes, automóvel, etc., tendo atingido 3,6% em 2021, com uma diferença de 3 pontos percentuais para cima, comparado ao início de 2016.

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

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

Fonte: GÓES, FIRMINO e MARTINS, 2022, p. 5.

¹⁰ A classificação representa o montante dos entregadores de mercadorias que utilizam a motocicleta como instrumento de trabalho e locomoção para realizar as entregas.

O número de trabalhadores registrados diretamente nas plataformas digitais tem apresentado crescimento significativo. Estima-se em mais de um milhão de parceiros na Uber Brasil, 250 mil entregadores ativos na plataforma iFood e 600 mil motoristas colaboradores registrados na plataforma 99, por exemplo. É importante ressaltar que os números de "colaboradores" nessas plataformas não podem refletir completamente a dimensão desses trabalhadores por plataforma, devido às limitações dos dados fornecidos pelas empresas. Muitos trabalhadores atuam em duas ou mais plataformas simultaneamente, buscando reduzir o tempo inativo e não remunerado para aumentar seus ganhos. No caso dos trabalhadores que atuam no segmento de entrega de alimentos, alguns desempenham a mesma função quando realizam entregas diretamente para alguns restaurantes numa parceria informal.

Para a caracterização do perfil dos trabalhadores no setor de transporte, é necessário examinar indicadores como raça/cor, faixa etária, gênero, nível de escolaridade e rendimentos. De acordo com os dados da PNAD Contínua, revelou-se que o setor de transporte é predominantemente ocupado por homens, com mais de 90% de participação. Os mototaxistas são o grupo mais masculino, com 99,2%, seguidos pelos motoristas de aplicativo e táxi (95,3%) e pelos entregadores de moto (94,1%) (GÓES, FIRMINO e MARTINS, 2022).

A pesquisa também mostrou que os profissionais da *Gig Economy* no setor de transporte no Brasil abrangem diferentes faixas etárias, com predominância de pessoas entre 30 e 39 anos nos subgrupos de motoristas de aplicativo e taxistas, assim como nos mototaxistas. Já entre os entregadores de moto, observa-se uma concentração maior de jovens entre 20 e 29 anos. Quanto à distribuição de raça/cor, os pretos e pardos são majoritários, principalmente entre os mototaxistas, com 73,8%, e os entregadores de moto, com 58,6%. Para os motoristas de aplicativo e táxi, há uma distribuição mais equilibrada entre pretos/pardos (55,4%) e brancos (44,6%).

Em relação à escolaridade, a maior parte dos trabalhadores possui ensino médio completo. Entretanto, entre os entregadores de moto, a maioria possui apenas o ensino fundamental completo, com pouca representação de pessoas com ensino superior completo. Em termos percentuais, os motoristas de aplicativo e táxi representam 10% dos trabalhadores com ensino superior completo, enquanto os entregadores de moto e os mototaxistas são apenas 5,6% e 2,1%, respectivamente. Assim, é evidente que os mototaxistas apresentam o menor grau de instrução no setor.

No Quadro 1, destacam-se os rendimentos mensais efetivamente recebidos em termos reais médios, com referência ao quarto trimestre de 2021, por subgrupo no setor de transporte, além do salário mínimo e da remuneração média por hora trabalhada no mesmo período.

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

SUBGRUPO	RENDIMENTOS
Motorista de aplicativo e táxi	Rendimento efetivo médio R\$ 1.900,00 Rendimento médio por hora trabalhada R\$ 11,01
Mototaxista	Rendimento efetivo médio R\$ 900,00 Rendimento médio por hora trabalhada R\$ 6,00
Entregador de moto	Rendimento efetivo médio R\$ 1.500,00 Rendimento médio por hora trabalhada R\$ 9,40

Fonte: GÓES, FIRMINO, e MARTINS, 2022. Elaboração própria.

No tocante ao segmento dos motoristas de aplicativo de táxi, os rendimentos ficaram em torno de R\$ 1.900 em média no período investigado. Este valor caracteriza um cenário de recuperação, comparado ao ano de 2020, tendo em vista as consequências causadas pela pandemia da Covid-19 sobre o emprego. Contudo, o valor mostrou-se menor que os rendimentos observados em 2016, onde o rendimento girava em torno de R\$ 2.700. Em seguida, temos os entregadores de moto com R\$ 1.500 de salário médio; e, os mototaxistas, que exibiram um comportamento constante ao receberem por volta de R\$ 900. Por outro lado, a partir de 2021, foi registrado um cenário de queda nas remunerações, situando-se abaixo do salário mínimo. Para os motoristas de aplicativo de táxi, quanto ao quesito de vencimentos por hora trabalhada, foi obtido os maiores ganhos, com rendimentos próximos do grupo de entregadores de mercadoria via moto. O subgrupo de mototaxistas expõe os menores rendimentos por hora trabalhada (GÓES, FIRMINO e MARTINS, 2022).

Os rendimentos, por sua vez, estão atrelados ao número de horas trabalhadas. Os dados da PNADC evidenciaram que a jornada semanal média das pessoas ocupadas no país no setor de transportes estava relativamente próxima, quando comparados os diferentes grupos de trabalhadores. Tanto no segmento de mototaxistas quanto para motoristas de aplicativo e táxi, a jornada de trabalho alcançou, em média, 41,4 horas trabalhadas por semana. Observou-se, ainda, que para os entregadores que utilizam moto, o número de horas trabalhadas era menor. No entanto, após a pandemia da Covid 19, este segmento teve maior convergência nas horas trabalhadas, estando próximo ao verificado nos demais subgrupos (GÓES, FIRMINO, e MARTINS, 2022). Por outro lado, é importante destacar

que, apesar dos trabalhadores que utilizam aplicativos exercerem jornadas de trabalho elevadas, estes não gozam dos mesmos direitos dos trabalhadores que exercem ocupações no trabalho formal.

Segundo os dados mais recentes da PNADC para o quarto trimestre de 2022¹¹, destacou-se que no setor de táxi ou transporte de passageiros como atividade principal, havia cerca de 721 mil trabalhadores que utilizam plataformas digitais, com média de 47,9 horas trabalhadas por semana e rendimento médio mensal de R\$ 2.454. Daqueles que trabalham no segmento, apenas 23,5% contribuem com a previdência (Tabela 2).

Tabela 2: Brasil – Trabalhadores por meio de aplicativos de transporte e entrega, por horas trabalhadas, rendimentos e contribuição previdenciária (4º trimestre 2022)

Ocupação no trabalho principal	Total (mil)	Trabalhadores que utilizam alguma plataforma digital de serviço (mil)	Média de horas habitualmente trabalhadas	Rendimento médio mensal (R\$)	Contribuem para a previdência (mil)
Trabalhadores em serviços de táxi ou transporte de passageiros	1.191	721	47,9	2.454	170
Trabalhadores em serviços de entrega	338	171	47,6	1.784	38

Fonte: PNAD Contínua. IBGE - 4º trimestre 2022. Elaboração própria.

No setor de entregas, aproximadamente 50% dos trabalhadores utilizam as plataformas digitais, com jornada próxima dos que estão nos serviços de táxi, mas com rendimento menor. Além disso, são estes que têm o menor índice de contribuição previdenciária, com cerca de 22% entre os que utilizam os aplicativos, o que indica uma possível lacuna na segurança social para uma parcela significativa desses profissionais.

Os indicadores sugerem um cenário em expansão para o trabalho por meio de plataformas digitais no Brasil. A crescente adesão a esse modelo de trabalho reflete a busca por oportunidades mais flexíveis de renda, especialmente em um contexto de incertezas econômicas e mudanças no mercado de trabalho. No entanto, é crucial destacar que a falta de proteção social para muitos desses trabalhadores levanta preocupações sobre a precarização do trabalho e a necessidade de políticas públicas que garantam direitos trabalhistas básicos, como acesso à previdência e segurança no emprego.

¹¹ Por se tratar de um campo de estudo relativamente novo, as pesquisas sobre trabalhadores que exercem atividades por meio de aplicativos digitais no Brasil ainda se encontram em desenvolvimento na PNADC/IBGE, o que exigirá o aperfeiçoamento da metodologia e o tratamento mais minucioso dos dados ao longo das próximas edições das pesquisas.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Brasil, criada para regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, em seus artigos 2 e 3, caracteriza os seguintes aspectos como vínculo trabalhista: pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade (CLT, 2022). Apesar da necessidade de atualização relativa às mudanças no mundo do trabalho, tais aspectos também poderiam servir de referência quando se trata das atividades de trabalhadores que atuam por meio de plataformas digitais de trabalho. A questão do vínculo empregatício se mostra como principal tensão política estabelecida entre empresas e trabalhadores da economia digital e instituições reguladoras das novas relações de trabalho.

As agências internacionais que atuam na defesa do trabalho decente vêm demonstrando preocupação com o avanço do trabalho por meio das plataformas digitais.¹² Os relatórios produzidos pelo Fairwork, sediado na Universidade de Oxford, fornecem informações para o acompanhamento das consequências do trabalho plataformizado em vários países, a partir dos princípios do trabalho decente. Para tanto, utiliza-se de pesquisas diretas junto aos trabalhadores nas empresas da economia digital, o que permite construir uma pontuação anual e fornecer evidências sobre as condições laborais das atividades desenvolvidas por meio das plataformas. O primeiro relatório para o Brasil foi disponibilizando com base no ano de 2021 (FAIRWORK, 2022).

Conforme o relatório Fairwork Brazil Ratings 2021 (FAIRWORK, 2022), os trabalhadores por plataforma desempenham a atividade de forma pessoal, inclusive com documentos próprios e nome em conta (requisito da pessoalidade), trabalhadores esses que chegam a superior 8 horas diárias e 44 horas semanais de trabalho (requisito da habitualidade), submetidos a uma atividade que tem supervisão, controle ou comando realizado por uma empresa por meio de sistema informatizado ou telemática, como dispõe a lei que configura a equivalência em trabalho realizado por meio de um chefe imediato, meio pessoal e direito de comando, evidenciando que os trabalhadores desse meio estão subordinados às plataformas (FAIRWORK, 2022).

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

Por mais que se tenha um aparato legal que serve para regular as relações sociais de trabalho, as empresas gerenciadoras das plataformas digitais não admitem tais atividades como relação de

¹² Ver: OIT, 2021.

emprego no Brasil. Para elas, os trabalhadores são reconhecidos como "colaboradores", figuras autônomas que são consumidoras dos serviços oferecidos pelas plataformas digitais. Na posição de empresas da economia digital, defendem sua posição de intermediadoras entre indivíduos consumidores e trabalhadores. Por outro lado, evidencia-se que as plataformas exercem controle sobre os processos de trabalho de modo significativo por meio de mecanismos típicos do mundo digital, como a dataficação e o gerenciamento por algoritmo, desse modo, caracterizando intervenções na prestação dos serviços (FAIRWORK, 2022).

No caso do Brasil, assim como acontece em vários países, ainda não existe legislação definitiva que regule as relações de trabalho no âmbito das plataformas digitais. Este é um campo disputado pelas grandes corporações da economia digital e que ainda requer o aperfeiçoamento das relações institucionais reguladoras do mundo do trabalho.

Tendo em vista a situação precária em que os trabalhadores desempenham suas atividades nas plataformas digitais, conforme destacado no relatório do Fairwork para o Brasil, as empresas podem se beneficiar da ausência de limites em normas que garantam a regulamentação de condições de saúde e de segurança, dos rendimentos, de jornadas de trabalho, entre outras garantias fundamentais que asseguram a dignidade humana e o trabalho decente, sendo então observados os trabalhadores como apenas custos econômicos por parte dessas empresas.

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

Diante da crescente participação de atividades laborais na economia digital, o Fairwork buscou avaliar as condições de trabalho nas plataformas digitais nas empresas Uber, Uber Eats, 99, iFood, GetNinjas e Rappi. Foram ponderados cinco princípios que as plataformas digitais devem cumprir para serem consideradas empresas que oferecem trabalho decente, sendo eles: remuneração justa, condições justas, contratos justos, gestão justa e representação justa. As descrições e abordagens da aplicação realizada pelo Fairwork encontram-se no Quadro 2.

O relatório Fairwork Brasil apontou que nenhuma plataforma conseguiu demonstrar que todos os trabalhadores recebem o salário mínimo ideal por todas as horas ativas líquidas de despesas. Para avaliar os rendimentos em condições dignas, levou-se em conta o custo do equipamento específico para a realização das tarefas e outros custos relacionados ao trabalho assumidos pelos trabalhadores do próprio bolso.

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

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

Fonte: Elaboração própria a partir do FAIRWORK, 2022.

Os cálculos das recompensas que as plataformas teriam que pagar também levaram em conta o tempo de espera entre as atividades. Apenas a empresa 99 conseguiu demonstrar que os trabalhadores ganham pelo menos o salário mínimo local, R\$ 5,50/hora/ R\$ 1.212 mês, com referência para o ano de 2021, menos o custo de execução do trabalho. Em declaração pública, a 99 assegurou que nenhum trabalhador da plataforma ganhava menos que o salário mínimo local líquido de despesas, garantindo que revisões serão continuamente feitas para que sejam analisados os rendimentos dos trabalhadores para que todos os seus "colaboradores" continuem ganhando acima do salário mínimo durante o horário de trabalho ativo e líquido de trabalho (FAIRWORK, 2022).

Seguindo as condições de referência para o alcance do trabalho decente, nenhuma plataforma foi capaz de demonstrar medidas para melhorar ativamente as condições de trabalho. No entanto, a iFood declarou oferecer aos funcionários oportunidades de cursos e desenvolvimento profissional, por exemplo, na área de finanças.

Outra reclamação recorrente refere-se à falta de infraestrutura básica como áreas de descanso, acesso a banheiros e água potável. Além disso, segundo os trabalhadores, nas entrevistas feitas pelo Fairwork, os principais riscos à segurança e à saúde são os acidentes de trânsito, exposição excessiva ao sol, problemas de coluna, violência, sofrimento psíquico e estresse. Diante desses problemas, recomendava-se a ação ativa das plataformas para mitigar esses riscos. Duas plataformas (Uber e 99) conseguiram destacar medidas para proteger os trabalhadores de riscos relacionados com tarefas específicas, a partir da atualização de políticas de segurança do trabalhador em seus ambientes virtuais (FAIRWORK, 2022).

As plataformas estudadas não conseguiram demonstrar medidas de promoção da inclusão de grupos marginalizados e desfavorecidos, como também, medidas de combate à desigualdade no processo de governança. Sem a presença de um processo de reclamação formal e claro para os trabalhadores, a rescisão arbitrária, desativação e bloqueio são as principais preocupações dos trabalhadores das plataformas. Ademais, “se tratando de contratos justos, nenhuma plataforma conseguiu provar que seus contratos estavam livres de cláusulas abusivas e que não excluem injustificadamente a responsabilidade por parte da plataforma” (FAIRWORK, 2022, p. 14).

Diante dos resultados destacados no relatório produzido pelo Fairwork Brasil, recomendou-se que as plataformas digitais de trabalhadores implementassem medidas eficazes, como promoção da igualdade de oportunidades para trabalhadores de grupos desfavorecidos juntamente com políticas de antidiscriminação. Conforme se pontua no relatório, as plataformas devem definir claramente suas políticas para ações disciplinares e de desativação em seus termos e condições, bem como fornecer procedimentos claros para os trabalhadores recorrerem em caso de discordância (FAIRWORK, 2022).

Quanto ao aspecto da representação justa, a maioria das plataformas não possui políticas documentadas que reconheçam a organização e a voz coletiva dos trabalhadores. Em entrevistas feitas pelo Fairwork, vários trabalhadores dizem que já foram punidos por participar de greves. Portanto, existe um cenário onde não se respeita a garantia dos direitos dos trabalhadores à liberdade de organização coletiva e associação.

No Brasil, o esforço de regulamentação do trabalho em plataformas que gerenciam o transporte de passageiros avançou com o anúncio do Projeto de Lei de Regulamentação do Trabalho por Aplicativos de Transporte de Pessoas¹³. Lançado em março de 2024, o próximo passo é seguir para a apreciação do congresso nacional. O PL resultou das discussões de um Grupo de Trabalho Tripartite, sob a coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no qual havia representantes dos trabalhadores, empresas e governo federal. A proposta de regulamentação do trabalho por aplicativos de pessoas visa garantir direitos trabalhistas e previdenciários para os

¹³ BRASIL, 2024.

motoristas, mantendo ao mesmo tempo sua autonomia na organização da jornada de trabalho (BRASIL, 2024). Os destaques fundamentais encontram-se na regulamentação da remuneração mínima, jornada de trabalho, contribuição previdenciária e auxílio maternidade.

A principal questão a ser considerada nesse debate é que o PL não reconhece o vínculo empregatício entre as empresas gerenciadoras dos aplicativos de transporte e os trabalhadores que utilizam as plataformas. De forma a conciliar os interesses das empresas e de parte dos trabalhadores, admite-se a categoria de “trabalhadores autônomos”. A proposta prevê, ainda, medidas de transparência e proteção aos trabalhadores, como o acesso a relatórios mensais das atividades dos motoristas e o direito de defesa em casos de exclusão unilateral pelas empresas.

Compreende-se que essas medidas são cruciais para assegurar condições dignas de trabalho, evitando a precarização e a exploração. No entanto, a regulamentação do trabalho por aplicativos visa atender um vazio na regulamentação do trabalho no segmento específico de transporte de passageiros, assim como na atuação das empresas no âmbito da economia digital. Por outro lado, o PL não expressa consenso para a categoria de trabalhadores nesse segmento, tendo em vista que alguns preferem ser classificados como microempreendedores individuais, ou autônomos, totalmente desvinculados da noção de regulamentação do trabalho por não se reconhecerem como trabalhadores. Estes estão mais afeitos ao comportamento do indivíduo autônomo, independente, que gerencia seu tempo e seus rendimentos, próprio do espírito do empreendedor individual que caracteriza o sujeito proativo em busca de sobrevivência (MACHADO, 2002). Assim, a própria noção em torno do conceito de “trabalho assalariado” vem sendo discutida na medida em que avançam as novas ocupações que recrutam trabalhadores sem vínculos empregatícios, mas que exigem o cumprimento das funções dos trabalhadores necessários à produção e circulação de bens e serviços. Este é um campo em disputa que precisa ter seus desdobramentos acompanhados, tendo em vista que a relação social de trabalho vai sendo reconfigurada para mascarar a contínua submissão do trabalho ao capital.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

Considerando as desigualdades estruturais históricas no mercado de trabalho, a ampliação da flexibilização do trabalho sob essas novas relações de trabalho em torno da economia digital, pode ampliar a informalidade e a precariedade do trabalho. O crescente número de pessoas ocupadas no trabalho informal pode ser envolvido em atividades no segmento da economia gerenciada por plataformas digitais, como entregadores, motoristas, freelancers, trabalho doméstico, entre outros. Contudo, as novas formas e relações de trabalho que são desenvolvidas na era digital não parecem oferecer regulamentação ou segurança suficientes.

A partir dos princípios do trabalho decente, quanto ao acompanhamento das condições dos trabalhadores nas plataformas digitais de trabalho, de acordo com o Fairwork, devem ser observados: remuneração justa, condições justas, contratos justos, gestão justa e representação justa. As empresas em análise (iFood, Uber e 99) não conseguiram responder adequadamente as exigências do trabalho decente de modo a preencher os cinco conceitos básicos. Entre outras medidas, a criação de oportunidades de cursos e desenvolvimento profissional para seus colaboradores, a criação do fórum de entregadores, além de contratos mais transparentes e medidas de segurança, são alguns das medidas adotadas pelas empresas para responderem às demandas dos trabalhadores para alcançar melhores condições de trabalho. Todavia, essas iniciativas não significam qualquer reconhecimento de uma relação contratual justa.

Apesar de trabalharem longas horas, assumirem riscos e arcarem com o custo de manutenção das atividades realizadas por meio das plataformas digitais de trabalho, as empresas não reconhecem o vínculo empregatício com os trabalhadores. Nesse contexto, essas novas estruturas criadas pelas plataformas digitais tendem a facilitar a exploração do trabalho. Diante de situações precárias de trabalho, as empresas se beneficiam da ausência de limites que definam normas e permitam a regulamentação de condições adequadas de saúde e de segurança, salários dignos e jornadas de trabalho justas.

Esta forma de trabalho, em que prevalece a impessoalidade no recrutamento e gerenciamento de trabalhadores sem vínculo empregatício, significa nova modalidade de dominação e exploração do capital sobre o trabalho. Sem reconhecer o nível de exploração que sofrem, na medida em que se autodeclararam como autônomos, esses trabalhadores ainda arcam com os riscos e custos da manutenção das atividades sem gozarem de direitos trabalhistas básicos.

O crescente fluxo de bens e serviços realizado a partir das empresas que atuam na economia digital consolida um modelo de trabalho com relações e condições de trabalho heterogêneas e complexas. Para que não sirvam ao aprofundamento da informalização e precarização do trabalho é imperioso o reconhecimento da atividade desses trabalhadores, visando melhores condições de trabalho e a efetivação dos direitos fundamentais no caminho do trabalho decente.

Nesse contexto, é essencial apreender as condições dos trabalhadores em atividades gerenciadas pelas plataformas digitais como parte das novas formas de trabalho na economia digital, compreendendo que o modelo de regulamentação do trabalho formal assalariado não é mais suficiente para expressar as relações flexíveis de trabalho que se desenvolvem no século XXI. Destarte, a redefinição de regras é importante para enfrentar a contínua exploração do trabalho na era digital e garantir os direitos sociais do trabalho. Assim, faz-se necessário continuar avançando para enfrentar os desafios e assegurar uma condição de trabalho digna e segura para todos os trabalhadores.

5. REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

A 99. Disponível em: <<https://99app.com/sobre-a-99/>>. Acesso em: 22 jan. 2024.

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

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

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Passa Palavra**, 19 fev. 2017. Disponível em: <<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>. Acesso em: 20 dez. 2023.

BRASIL. Planalto. **Lula: Projeto de Lei dos motoristas de aplicativos é “marco no mundo do trabalho”**. Disponível em: <Link: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2024/03/lula-pl-dos-motoristas-de-aplicativos-e-201cmarco-no-mundo-do-trabalho201d>> Acesso em: 12 de mar. de 2024.

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

BRITO, R. D. O. **A uberização e seus reflexos no direito do trabalho**. TCC (Graduação). Faculdade de Direito de Alagoas - FDA, Universidade Federal de Alagoas - UFAL, Maceió/AL, 2020. Disponível em: <<https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/7884/3/A%20Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20e%20seus%20reflexos%20no%20direito%20do%20trabalho.pdf>> Acesso em: 23 fev. 2024.

CLT. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 28 de dez. de 2023.

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

DE-STEFANO, V. **The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva: ILO. Conditions of work and employment series, n. 71, 2016. Disponível em: <<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf> Acesso em: 10 mar. 2024.

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

Fairwork. **Fairwork Brazil Ratings 2021: Towards Decent Work in the Platform Economy.** Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany, 2022. Disponível em: <<https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>>. Acesso em: 22 jan. 2023.

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

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

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

ILO. **Recomendação R204 - Transição da Recomendação da Economia Informal para a Formal, 2015 (n.º204).** Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO>. Acesso em: 4 jan. 2023.

ILO. **Recomendação R205 - Recomendação de Emprego e Trabalho Decente para a Paz e Resiliência, 2017 (nº 205).** Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO>. Acesso em: 4 jan. 2023.

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

MACHADO, L. A.. Da informalidade à empregabilidade: reorganizando a dominação no mundo do trabalho. Caderno CRH, 15(37). 2006. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18603>> acesso em: 3 mar. 2024.

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

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

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

OIT. **Plataformas digitais: ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?** Counterpart. OIT. Grupo FARO, Quito, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_845687/lang--es/index.htm> Acesso em: 4 jan. 2023.

OLIVEIRA, R. V. de; GOMES, D. e TARGINO, I. (Orgs.). **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens**. João Pessoa: Editora Universitária, 2011.

PNADC. IBGE. **Trabalho por meio de plataformas digitais**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html?edicao=37838&t=resultados>>. Acesso em: 10 mar. 2024.

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

UBER. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em: 11 mar. 2024.

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