

Projeto Fapesp/T-AP e Cebrap "Who Cares? Rebuilding care in a post-pandemic world"
Projeto CNPq e USP "O cuidado, as desigualdades e a pandemia"
Projeto Aymax e Cebrap "Cuidado e cuidadoras. Os desafios da inclusão"

**A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL
E O SUBSETOR DOS CUIDADOS:
UMA REVISÃO DE ACHADOS BIBLIOGRÁFICOS**

Ana Claudia Moreira Cardoso

Maria Júlia Tavares Pereira

São Paulo

Janeiro de 2023

Sumário

INTRODUÇÃO	3
SEÇÃO 1 – Uma incursão aos grandes temas da agenda brasileira de pesquisa e principais interlocutores	9
1.1 Conceitos em debate e em transformação	12
1.2 Grandes temas da agenda de pesquisa e as plataformas	16
1.3 A plataformização do trabalho	19
SEÇÃO 2 – O processo de espraiamento das empresas-plataforma em subsetores da economia no Brasil	28
3.1 O espraiamento das empresas-plataforma	30
3.2 O olhar para alguns setores	33
SEÇÃO 3 – A plataformização no subsetor dos cuidados	40
3.1 Mapeamento das “plataformas de trabalho” com base na literatura consultada	41
3.2 Temáticas e debates: as perspectivas da bibliografia consultada	55
SEÇÃO 4 – Observações finais e possibilidades para pesquisa	64
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
APÊNDICE I – Grupos de pesquisas e instituições que têm estudado empresas-plataforma no Brasil	89

PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL E O SUBSETOR DOS CUIDADOS: UMA REVISÃO DE ACHADOS BIBLIOGRÁFICOS¹

Ana Claudia Moreira Cardoso²

Maria Júlia Tavares Pereira³

INTRODUÇÃO

A plataformização já foi considerada a transformação mais relevante do capitalismo no século XXI (SLEE, 2017). Se por um lado propagou-se que correspondia a um fenômeno de expansão de um senso de comunidade e confiança entre sujeitos, promoção de igualdade e luta contra discriminação, logo as questões das desigualdades de acesso e de possibilidades de uso foram explicitadas por diferentes perspectivas – entre países, classes sociais e entre os indivíduos (CASTELLS, 1999; GRANJON; LELONG; METZGER, 2009). No mundo do trabalho, por sua vez, o que se observa é o aprofundamento da sociedade capitalista baseada na exploração e subordinação, mesmo que com novas configurações (LUPTON, 2016; SRNICEK, 2017; AMORIM; CARDOSO; BRIDI, 2022).

O processo de plataformização não é homogêneo, constituindo relações sociais de trabalho distintas atravessadas por marcadores sociais (GROHMANN, 2021). Sabe-se que há certos fundamentos comuns às empresas que se utilizam da tecnologia “plataforma” para a produção, a organização e gestão do trabalho, como infraestrutura e mediação digital; gestão por metas *gamificada* por meio de algoritmos; desconsideração das legislações, entre elas a trabalhista; e dataficação. Não obstante, essas empresas apresentam modelos de negócio, formas de organização laboral, relação com clientes e

¹ Esse texto foi especialmente preparado a pedido da equipe do Cebrap/Usp-DS, que desenvolve pesquisa sobre o tema abordado, com apoios da FAPESP (Plataforma Transatlântica, Projeto “*Who Cares? Rebuilding care in a post-pandemic world*”, Proc. 2021/07.809-6 e 2021/07.888-3), do CNPq (Edital Universal, Projeto “O cuidado, as desigualdades e a pandemia: entre a família, o mercado e o estado” Proc. 421754/2021-4) e da Fundação Arymax (Projeto Arymax/Cebrap “Cuidado e cuidadoras. Os desafios da inclusão”). Aproveitamos este espaço para agradecer as importantes contribuições das colegas que leram e fizeram sugestões valiosas para a construção da versão final do documento: Nadya Araujo Guimarães, Renata Moreno, Anna Bárbara Araújo, Monise Fernandes Picanço e Ana Carolina Silva Andrada. A partir da revisão e de seus comentários, pudemos pensar a forma final do documento, sendo as análises aqui apresentadas de nossa responsabilidade intelectual enquanto autoras.

² Doutora em cotutela entre USP e Universidade de Paris 8; realizou pesquisa pós-doutoral pela Unb e pelo Centre de Recherche Sociologique et Politique de Paris – CRESPPA. É pesquisadora independente e do GT Trabalho Digital da Remir Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR).

³ Mestra em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).

com trabalhadores diferentes, assim como ocorre nas empresas “tradicionais”. A depender do setor ou subsetor sobre o qual nosso foco recai e da possibilidade de aprofundamento na análise, as especificidades ficam evidentes demonstrando que, mesmo dentro de um único setor, como veremos no caso de cuidado, essa diferença se explicita.

Tendo em vista essa heterogeneidade, observamos algumas lacunas no processo de produção de conhecimento sobre o tema: uma delas diz respeito à incipiente atenção dada ao espriamento das “plataformas de trabalho” nos diferentes setores da economia e outra se refere a ainda tímida discussão a partir das categorias de gênero, raça/etnia, geração e território.

Considerando esse contexto e suas lacunas, este documento propõe uma análise mais detida a respeito de empresas que se utilizam de plataformas para a prestação de serviços de cuidado com pessoas e pets e trabalho doméstico (atividades como limpar, passar e cozinhar, dentre outros), ou seja, atividades direta e indiretamente relacionadas à reprodução em sociedade.

Antes de apresentarmos o setor analisado, faz-se necessário esclarecer o termo utilizado neste estudo – empresa-plataforma. Para tal, a primeira questão é mostrar que empresas como Uber, IFood, Parafuzo, JusBrasil, Franq e tantas outras não são “plataformas”, mas sim se utilizam da tecnologia plataforma para a produção, a organização e a gestão do trabalho, bem como a comunicação com clientes e trabalhadores. Ou seja, a plataforma é um meio de produção, assim como a Ford passou a se utilizar da linha de montagem em 1910 e tantas outras empresas se utilizam de diferentes tecnologias.

Partindo desse entendimento, consideramos que essas “plataformas”, em realidade, são simplesmente empresas de transporte, de entrega, de limpeza doméstica, do setor jurídico e do setor bancário. Entretanto, como veremos, essas empresas não se apresentam como tal, como organizações econômicas ou comerciais constituídas para explorar um ramo de negócio e oferecer bens e/ou serviços ao mercado, mas sim como empresas de tecnologia, provedoras de conteúdo ou serviço de informação. Desta forma, elas têm conseguido fugir da legislação trabalhista existente – apesar de já observarmos reação por parte dos trabalhadores e da Justiça do Trabalho, sobretudo em outros países, mas também no Brasil.

Neste texto, para não repetirmos “empresas que se utilizam da tecnologia plataforma para a comunicação com clientes e trabalhadores, a produção, a organização

e a gestão do trabalho e que, em sua quase totalidade, não reconhecem o vínculo de emprego com os trabalhadores” utilizaremos o conceito empresa-plataforma ou os termos empresa ou plataforma. Por sua vez, colocaremos entre aspas o termo “plataforma de trabalho”. Na primeira seção deste estudo trataremos um pouco mais desta questão.

Feito este esclarecimento e voltando nossa atenção para o setor de trabalho doméstico e de cuidado, observamos que este possui um aspecto de invisibilidade, que, inclusive, pode ser associado à desvalorização da atividade, mesmo que se trate de um dos setores em que o processo de plataformização se iniciou há mais tempo e que, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), abrange a maior parte das pessoas atuando em “plataformas de trabalho”. De acordo com Cordero (2022) houve crescimento significativo dessas plataformas entre os anos de 2016 e 2017 na Europa e, em 2020, pôde-se observar um boom na América Latina.

Nossa investigação demonstrou que, desde 2011 já havia registros de empresas detentoras de plataformas no Brasil e que na América Latina estas empresas começaram a surgir em torno de 2014. Algumas das empresas estudadas, como veremos, já nascem como “plataformas de trabalho”, como a Parafuzo que foi criada em 2014 e outras, como a Mary Help, primeiro se constituem como agência e depois passam a ser organizar a partir de plataformas. Como contraponto, a Uber nasceu em 2009 e chegou ao Brasil em 2014, não sendo tão mais antiga do que as de trabalho doméstico e de cuidados. Mesmo assim, conhecemos bem mais sua forma de governança e lógica de funcionamento. O mesmo vale para a iFood, criada em 2011. Enquanto isso, pouco se sabe sobre as plataformas no subsetor de cuidados. O que sabemos, de fato, é que a precarização de ocupações relacionadas ao cuidado tende a se intensificar com o avanço da plataformização pelos setores que compreendem tais atividades, conforme evidências de estudos sobre esse processo.

Neste estudo, nosso objetivo é analisar o processo de plataformização do trabalho, considerando seu espraiamento setorial e tendo como foco o subsetor de cuidados, a partir de revisão de bibliografia nacional e internacional. Apresentaremos os resultados em 4 seções, além da presente Introdução e do Apêndice I.

Na Seção 1 trazemos, brevemente, como o tema da plataformização do trabalho tem sido desenvolvido em meio a discussões e debates sobre: sociedade digital, futuro do trabalho e do emprego, dataficação, as diferenças entre as chamadas *share economy* e *gig economy*, saúde no trabalho plataformizado, trabalho decente e organização coletiva. Para cada tema são citadas bibliografias nacionais e internacionais. Após esta visão abrangente

são analisadas questões referentes às condições laborais dos trabalhadores em empresas-plataforma, como jornada de trabalho, remuneração, flexibilidade, relações laborais, organização e gestão do trabalho (como formas de controle, de entrada e saída das plataformas, de distribuição do trabalho, metas e gamificação).

Como dito anteriormente, considerando que a plataformização da economia se alastrou por diferentes setores, variando em impacto e estratégias de expansão (SRNICEK, 2017; GROHMANN, 2020; CARDOSO; GARCIA, 2021), na Seção 2 realizamos uma sistematização da ainda incipiente literatura que trata da forma como vem ocorrendo esse espraiamento na sociedade brasileira, tendo em vista a maneira como tem se dado esse processo em cada setor e seus efeitos sobre as condições e relações laborais.

Veremos que diversos setores da economia estão passando tanto por mudanças fruto da digitalização, quanto da plataformização. Sendo esta, inclusive, entendida como parte do processo de inovação e digitalização. No subsetor de cuidados no Brasil, por exemplo, observamos a digitalização sendo implantada pelas agências de contratação que, num contexto ainda marcado pela Reforma Trabalhista, pode estar levando à demissão de muitos trabalhadores. Tal mudança é muito ampla e precisa ser analisada, mas não é objeto do presente texto.

A Seção 3, principal deste documento, é dedicada ao estudo do processo de plataformização do trabalho no subsetor de cuidados, a partir de análise da literatura nacional e internacional a respeito das “plataformas de trabalho” doméstico e de cuidado, indicando quais serviços são controlados por essas empresas; se há oferta de diferentes tipos de serviço numa mesma plataforma; as plataformas citadas nos textos referenciados, quais serviços abarcam e suas localidades; como o debate sobre a categoria de gênero emerge na literatura; questões conjunturais e relacionadas a Covid-19.

A Seção 4 traz uma breve sistematização da discussão realizada no presente estudo, com foco em questões temáticas e metodológicas para, então, trazermos sugestões de metodologias, atividades e produtos a serem adotados em novas frentes de pesquisa. Finalmente, no Apêndice I trazemos os principais grupos de pesquisa que têm elaborado estudos sobre empresas-plataforma no Brasil – considerando áreas e instituições, o foco da análise e as principais publicações. O objetivo deste levantamento é possibilitar um conhecimento amplo a respeito dos grupos de pesquisa; bem como saber a temática e a bibliografia utilizada por cada grupo. Este conhecimento possibilita que a pesquisa a respeito das “plataformas de trabalho” de cuidado possa propor ações conjuntas com outros grupos.

Dentre nossos achados, reforçamos que, apesar do aumento dos estudos no que se refere à temática das empresas que se utilizam de plataformas a partir de 2020, estes ainda se concentram nos setores de transporte e entrega, cuja força de trabalho é majoritariamente masculina, havendo pouca produção a partir de uma perspectiva de gênero. Sobre o subsetor de cuidados são poucas as investigações à nível nacional, havendo produção mais significativa no Norte global e em países do sudeste Asiático. Para além desse subsetor, é igualmente digna de nota a ainda incipiente produção sobre outros setores e subsetores

É mister indicar que, apesar de o processo de plataformização se estruturar a partir de fundamentos comuns, ele ocorre de forma diversa entre os diferentes setores e subsetores da economia, varia de país para país e região para região. Esta diferença regional ocorre não apenas em função das empresas, mas também devido à composição do mercado de trabalho local, dos tipos de contratos existentes e dos direitos a eles vinculados, das características do Judiciário local bem como das experiências de ação e negociação coletiva entre os diversos atores sociais. Isso ficará claro principalmente em relação ao subsetor de cuidados, sobre o qual nosso objetivo foi aprofundar a compreensão. Portanto, para especificidades do processo em outros setores e subsetores, recomendamos uma atenção especial às referências bibliográficas citadas e sugeridas nas Seções 1, 2 e no Apêndice I.

Quanto às metodologias de pesquisa empregadas pelos diversos grupos e instituições analisados, vimos que, no Brasil, em sua grande maioria são aplicados questionários online, inicialmente desenvolvidos no contexto pandêmico, em que o contato físico estava muito limitado. Além disso, a análise de sites das plataformas foi e ainda é amplamente utilizada. Ainda observamos que são poucos os estudos que realizam entrevistas e fazem acompanhamento de grupos de WhatsApp, apesar deste ser um espaço privilegiado de interação entre os trabalhadores. As análises quantitativas também têm sido desenvolvidas, apesar das dificuldades, dado que as pesquisas públicas à nível nacional ainda não contêm um espaço para tratar do trabalho em plataforma. Por fim, como veremos no Apêndice I, a adoção das técnicas metodológicas dependerá da área do grupo de pesquisa.

Finalmente, sempre é importante ressaltar a extrema dificuldade para se obter informações por parte das empresas-plataforma, mesmo quando elas são demandas pelo Ministério Público do Trabalho. Essa dificuldade não é tecnológica, pois a gestão algorítmica e os demais recursos envolvidos na relação de trabalho nessas empresas

possibilita que elas tenham todas as informações a respeito das trabalhadoras e suas atividades, tais como: jornada de trabalho, tempo de espera, tempo de conexão, remuneração por trabalho realizado, quantidade de trabalhadores inscritos na plataforma e ativos, dentre outros dados. Ou seja, assim como não se considerar uma empregadora e, portanto, não garantir nenhum direito trabalhista, a recusa em fornecer os dados a respeito dos trabalhadores é uma decisão política.

SEÇÃO 1 – Uma incursão aos grandes temas da agenda brasileira de pesquisa e principais interlocutores

Nesta seção, a partir de algumas das produções brasileiras a respeito do trabalho em empresas que se utilizam de plataforma para a produção, organização e gestão, procuramos analisar as condições laborais de seus trabalhadores, com foco nas seguintes dimensões: jornada de trabalho, remuneração, flexibilidade, formas de organização e gestão do trabalho (regras de controle, de entrada e saída das plataformas, de distribuição do trabalho, metas e gamificação). Como dito na Introdução, dado que no Brasil a grande maioria das pesquisas tem focado nos setores de entregas e de transporte, a análise desenvolvida no item 1.3 desta seção será construída com base nesses dois setores.

Porém, antes de avançarmos nessa discussão, no item 1.1 trazemos, de forma resumida, alguns conceitos que estão em debate como *share* e *gig economy* e uberização e plataformização e, no item seguinte, como o tema das “plataformas de trabalho” tem dialogado com questões sobre: sociedade digital, digitalização da economia, futuro do trabalho e do emprego, processo de dataficação, saúde no trabalho e organização coletiva. Como se trata apenas de trazer os temas para o conhecimento, sempre são citadas bibliografias nacionais e internacionais utilizadas por pesquisadores brasileiros para aqueles que tiverem interesse em se aprofundar em algum dos temas.

As produções brasileiras sobre o tema são citadas nas referências bibliográficas e no Apêndice I, onde apresentamos de forma detalhada os principais grupos de pesquisa e instituições que têm elaborado estudos sobre essas empresas no Brasil – considerando áreas, o foco da análise e as principais publicações, possibilitando ao leitor a realização de uma pesquisa mais aprofundada a respeito de cada grupo ou instituição. A seguir, trazemos um quadro resumo para auxiliar na compreensão da forma como o debate se constitui no Brasil.

Sobretudo desde meados de 2020, as pesquisas passam a ser orientadas por uma perspectiva interdisciplinar, a partir de aproximações entre pesquisadores de diferentes formações, universidades e instituições. Mesmo considerando essa interdisciplinaridade, os grupos de pesquisa foram classificados em função do Departamento que coordenada a pesquisa, à exceção do Dieese, da Remir e do projeto Fairwork.

Quadro 1 – Frentes de pesquisas, grupos e seus objetivos

Frentes de pesquisa	Grupos e início (aproximado) das pesquisas sobre plataformas	Objetivos
Direito	2017 - Ministério Público do Trabalho – MPT	O primeiro material publicado sobre a Uber foi elaborado com o objetivo de embasar os processos judiciais a respeito do trabalho em plataforma. Outro setor de destaque é o de entregas. O MPT também desenvolve amplo processo de formação para procuradores sobre o tema e financiado pesquisas em algumas universidades.
	2019 - Universidade Federal do Paraná (UFPR) – Programa de pós-graduação em Direito. O projeto, coordenado por Sidnei Machado, conta com o apoio do MPT	Analisar a questão da subordinação, as relações de trabalho em plataformas de entrega (2021) e, no ano seguinte, em diversos setores da economia
	2020 - Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Grupo de pesquisa “Direito do Trabalho no Século XXI - TRAB21”	Analisar as novas configurações institucionais das relações de trabalho fruto de recentes formas de organização laboral como as plataformas digitais – foco se inicia com o setor de entregas e mais recentemente as plataformas Getnjinjas e a Amazon
	2022 - Universidade Federal da Bahia (UFBA) – Faculdade de Direito. “Assalariados Digitais e Proteção Trabalhista: perspectivas para o Direito do Trabalho”	Estudar os impactos das plataformas digitais de trabalho no modo de configuração do Direito Trabalho e seu perfil protecionista”, com foco no setor de entregas e, posteriormente, em plataformas como GetNinjas e Cornershop
Sociologia	2018 - Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) - Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH). Grupo de pesquisa “Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses”.	Analisar as novas configurações do trabalho, incluindo as plataformas digitais de trabalho, com foco em discussões teóricas e análise de plataformas sobretudo nos setores de entregas e transporte. Mais recentemente os alunos passaram a estudar outras “plataformas de trabalho” além das chamadas “cozinhas escuras”.
	2019 - Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), grupo coordenado pela Pós-Graduação em Ciências Sociais, incluindo professores da Administração e da Modelagem	Pesquisa as condições de trabalho e saúde de condutores em plataformas na cidade de Juiz de Fora/MG – comparando o contexto da pandemia ao período anterior - através de entrevistas com entidades representativas, aplicação de questionário online e acompanhamento de grupos de WhatsApp
	2020 - Universidade de Brasília (UnB), grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e Teoria Social do Programa de Pós-Graduação em Sociologia	Dentre outros temas, analisam as condições laborais de entregadores
	2020 - Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), grupo de pesquisa “Classes Sociais e Trabalho (GPCT)”	Discutir, a partir do ponto de vista classista, relações e processos sociais presentes nas sociedades contemporâneas, dentre elas as relações nas “plataformas de trabalho”; realizam discussões teóricas e pesquisas qualitativas com entrevistas.

Psicologia Social e Saúde Pública	2019 - Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP/Fiocruz); Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e Universidade Federal Fluminense (UFF), projeto de pesquisa e extensão “Saúde e direitos dos trabalhadores em tempos de plataformas digitais” olhar sobre a atividade”	Foco em trabalhadores em plataforma de transporte e entrega com o objetivo de compreender relações de trabalho e o processo saúde-doença; na etapa atual do projeto tem sido realizada a formação de trabalhadores e, juntamente com outros grupos de pesquisa e com o Dieese, busca-se criar um aplicativo em que os trabalhadores possam calcular seus gastos e ganhos
	2020 - Universidade de Brasília (UnB) – Departamento de Saúde Coletiva da Faculdade de Ciências da Saúde: a linha de pesquisa “Saúde, Trabalho e Sociedade”, do Laboratório de Saúde do Trabalhador, Saúde Indígena e Saúde dos Migrantes,	Pesquisa as condições laborais e a saúde de trabalhadores em plataformas de entrega; análises de recomendações de saúde para entregadores em diversos países: Brasil, China, Portugal, Itália, Espanha, França e Estados Unidos. Na segunda fase busca-se conhecer as formas de organização coletiva desses trabalhadores durante a pandemia, utilizando-se de pesquisa em redes sociais como Instagram e Twitter
	2021 - Universidade Federal da Bahia (UFBA) – Faculdade de Medicina, grupo de pesquisa coordenado por Rita Fernandes	Foco em trabalhadores em “plataformas de trabalho”, em cooperativas, em associações, que façam entregas particulares ou que sejam contratados com carteira assinada no Brasil; metodologia quantitativa, utilizando formulário online.
	2022 - Fundação Jorge Duprat de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro/Ministério do Trabalho e Previdência	1) O Projeto “SST para jovens trabalhadores do setor informal: estudo de caso com entregadores ciclistas de mercadorias Aborda a saúde mental de jovens entregadores ciclistas a partir da realização de entrevistas por telefone, narrativas de entregadores coletadas na internet, em lives, bem como interações em redes sociais como o Facebook 2) O segundo grupo busca analisar os riscos à saúde e à segurança do trabalho de motociclistas em “plataformas de trabalho”; a pesquisa foi realizada através do acompanhamento de grupos de aplicativos de mensagem instantânea de entregadores nas cidades de São Paulo e Florianópolis e em outras mídias sociais
Economia	2019 - Universidade Federal da Bahia (UFBA) – Núcleo de Estudos Conjunturais (NEC) formado por pesquisadores das faculdades de economia, medicina, direito e ciências sociais. O projeto de pesquisa e da extensão “Caminhos do Trabalho: tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global – NEC” é uma parceria com MPT	O projeto tem como sujeitos os entregadores da cidade de Salvador, mas também do Brasil; realiza entrevistas, registros de telas dos celulares desses trabalhadores e aplica questionários online abrangendo cinco regiões do país; prevê atendimento médico e sociojurídico gratuito aos trabalhadores que sofrem acidentes de trabalho, que são punidos e dispensados pelas empresas ou que tenham outras demandas relacionadas a condições laborais precárias
Comunicação	2019 - DigiLabour: Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS) e, mais recentemente, Universidade de Toronto	Projeto com enfoque internacional que pesquisa os seguintes temas: plataformização; cooperativismo de plataforma, autogestão; organização coletiva e tecnologias digitais; algoritmos e inteligência artificial no trabalho; dataficação, vigilância no trabalho e relações de comunicação no mundo do trabalho; uma das principais questões deste grupo é o cooperativismo de plataforma, representado pelo Observatório do Cooperativismo de Plataformas (OCP)

	2020 - Universidade de São Paulo (USP) – Departamento de Comunicações e Artes; Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho	Analisa a questão da comunicação (das narrativas) das empresas-plataforma com a sociedade.
	2020 - Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR); grupo “Trabalho, tecnologia e capitalismo digital” em suas linhas de pesquisa: Trabalho, Tecnologias Digitais e Comunicação; Plataformas Digitais, Trabalho Remoto, Vigilância e Dataficação; Trabalho e tecnologia.	O grupo produz discussões a respeito das relações entre trabalho, tecnologia e as “plataformas de trabalho”. Em 2022 foi produzido artigo sobre as plataformas de cuidado.
Instituições interdisciplinares	2017 - Fairwork – Instituto de Internet da Universidade de Oxford. No Brasil, fazem parte as seguintes instituições: UTFPR, UFRGS, USP e MPT. Fora do Brasil, há instituições localizadas em países como Reino Unido, África do Sul, Índia, Alemanha, Chile, Colômbia, Equador e Indonésia	Analisa o trabalho em plataformas de entrega, de transporte, algumas no setor de cuidado e a plataforma GetNinjas, valendo-se da perspectiva do trabalho decente, como elaborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT); a metodologia inclui realização de entrevistas com os gestores das “plataformas de trabalho”, trabalhadores, análises documentais e da imprensa; em 2023, a pesquisa no Brasil incluirá duas plataformas de cuidado (Parafuzo e Sit.ly) e duas de reparo
	2020 - Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR) e Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET); GT “Trabalho Digital” formado por profissionais e pesquisadores de diversas áreas.	Uma das primeiras pesquisas a analisar as condições de trabalho durante e antes da pandemia, a partir de questionário online. O foco foi a jornada de trabalho, a remuneração e proteção contra Covid-19 de entregadores no Brasil
	2021 -Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)	O projeto se constitui a partir de 4 dimensões: 1) “Digitalização da economia e espraiamento setorial das plataformas”, visando analisar a expansão das “plataformas de trabalho” nos diversos setores da economia; 2) Cursos de formação sobre a temática destinados, sobretudo, ao movimento sindical; 3) Análise quantitativa sobre trabalhadores em plataformas a partir dos dados da PNADC; 4) Pesquisa quantitativa não probabilística realizada através de 400 entrevistas com motoristas na Região Metropolitana de Belo Horizonte

1.1 Conceitos em debate e em transformação

Podemos dizer que o debate sobre um “novo” tipo de empresa se inicia buscando diferenciar a economia de compartilhamento e colaboração (*share economy*) – muito forte nos anos 1980 nos EUA e na Europa – da chamada *gig economy*, que se constitui a partir do momento em que o capital de risco (fruto do processo de financeirização) se apropria das plataformas de compartilhamento mudando totalmente a natureza delas. Não por um

acaso, nesta transição muitas empresas da *gig economy* continuam se autodenominando como plataformas de compartilhamento – como é o caso da Uber –, buscando manter a ideia de que não se trata de uma empresa onde se vende serviço e se realiza trabalho.

No âmbito dessa discussão, para alguns autores estaríamos de fato diante de uma mudança radical na economia, com o compartilhamento e a colaboração substituindo a venda da forma de trabalho (RIFKIN, 2014). Para outros, o capitalismo de plataforma Srnicek (2017) segue a mesma lógica da economia “tradicional”, apesar das mudanças do ponto de vista da tecnologia e da gestão, orientando-se pela busca do lucro e por uma dinâmica monopolista (SCHOLZ, 2016; SLEE, 2017; AMORIM; CARDOSO; BRIDI, 2022).

No Brasil, a diferenciação entre *share economy* e *gig economy* foi inicialmente elaborada por Zanatta (2016) e atualmente está presente em muitas análises, mas de forma não aprofundada – dado o pressuposto de que essa questão já estaria esclarecida, ou seja, de que quando olhamos para a economia de plataformas estamos falando de empresas como outras e não de plataformas de compartilhamento ou colaboração.

Focando nas empresas-plataforma de trabalho, veremos que não há um consenso sobre como nomeá-las, sobretudo em função da rapidez com que essas empresas deixam de ser um fenômeno localizado em poucos setores para atingir diversos segmentos da economia, isto é, deixando de ser exceção para ser a norma. Inicialmente, e mesmo no contexto presente, muitas vezes essas empresas são chamadas de “aplicativos”, por conta da interface tecnológica mais visível. Trata-se de um termo “nativo”, isto é, usado pelos próprios trabalhadores. Outras vezes essas empresas são nomeadas como “empresas-plataforma”, “empresas detentoras de plataformas de trabalho” ou “empresas via plataforma”. Nestes casos, o objetivo é sublinhar que se trata de empresas como outras quaisquer, mas que se diferenciam por utilizarem a tecnologia plataforma em todo o seu processo. Busca-se, assim, explicitar que há um “sujeito-empresa” por trás da tecnologia e que não se trata de algo tão inovador (disruptivo) a ponto de que nenhuma legislação existente possa ser aplicada (como é o discurso das próprias empresas em processos na Justiça do Trabalho).

Como dito na Introdução, empresas como Uber, iFood, Parafuzo, JusBrasil, Franq e tantas outras não são “plataformas”, mas empresas de transporte, de entrega, de limpeza doméstica, do setor jurídico e do setor bancário. Isto é, são empresas que se utilizam da tecnologia plataforma para a produção, a organização e a gestão do trabalho. Entretanto, para fugirem da legislação trabalhista, elas não se apresentam como empresas que vendem

os serviços acessados pelos clientes – aulas, entrega, limpeza, atendimento médico –, mas como “plataformas” de tecnologia.

Outra questão que se coloca é o uso do termo plataformação e/ou uberização. O termo “plataformização” não é utilizado por todos os pesquisadores e muitas vezes o conceito de “uberização” ganha destaque. O primeiro termo vem das discussões de Srnicek (2017) e, no Brasil, foi difundido por Rafael Grohmann, valendo-se de sua leitura de Van Dijck (2020). No caso do termo uberização, ele aparece com a tradução do título do livro do Tom Slee, lançado no Brasil em 2017. Apesar de seu título original ser *What's yours is mine: against the sharing economy* – cuja tradução seria “O que é seu é meu: contra a economia de compartilhamento” –, o título para a edição brasileira foi *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. A justificativa dos editores é que, no Brasil, o tema das plataformas começou a ser investigado com a entrada da Uber no mercado e que, em 2017, o termo uberização já estava sendo difundido na Europa e nos EUA. No Brasil, ele é amplamente utilizado tanto na mídia, quanto no meio acadêmico, muitas vezes como sinônimo de aprofundamento da precarização (ABÍLIO, 2020).

Finalmente, não poderíamos deixar de tratar da classificação dessas empresas que, assim como os conceitos, está em constante mudança. Para Casilli (2019), antes de classificarmos as então denominadas “plataformas de trabalho”, vale ressaltar que há plataformas em que o trabalho é realizado gratuitamente pelos usuários que desempenham um “trabalho social em rede”. Isto é, os usuários realizam atividades de produção de conteúdo, compartilhamento e/ou avaliação em seus momentos de lazer, sociabilidade, pesquisa e compras em plataformas como Google, Facebook, Instagram, Tiktok etc. De acordo com o autor, trata-se da realização de trabalho gratuito que gera valor para as plataformas, mesmo que não haja uma relação de subordinação entre usuários e plataformas.

No que se refere às empresas “plataformas de trabalho”, as mais conhecidas são as de trabalho por demanda, também denominadas *gig work*. O termo *gig* é oriundo do mundo artístico e refere-se ao fato de que músicos se apresentam de tempos em tempos, quando há demanda. Nos países desenvolvidos, esta expressão foi introduzida no mundo do trabalho como sinônimo de freelancer, bico ou trabalho sob demanda.

No Brasil, pesquisadores destacam que nos países em desenvolvimento, os bicos sempre estiveram presentes, dada a insuficiência de empregos formais e a ausência de um Estado de bem-estar social. Ao mesmo tempo, esse rótulo não condiz com a realidade do trabalho em plataformas por demanda, considerando as longas jornadas e o fato de que

para a expressiva maioria, esse trabalho representa a principal e única fonte de renda, não um bico realizado para complementação de renda (ABÍLIO et al, 2020; CARDOSO et al, 2022; KREIN; BORSARI, 2020).

Dentre as empresas classificadas como “sob demanda”, há dois subgrupos. Em um deles, o trabalho é realizado em tempo real e o produto do trabalho é entregue localmente, muitas vezes denominada de *location-based* (MURILO; CARELLI, 2021), como ocorre nos setores de transporte, correios, hotelaria, saúde, serviços gerais, limpeza, beleza, imobiliário, cuidado, educação, construção civil, fitness e de entregas. No segundo subgrupo, o resultado do trabalho é entregue online (denominadas plataformas *web based*), como nos setores de advocacia, bancário, TI, freelancers, dentre outros. Em muitas empresas que se utilizam de plataformas, como as do setor de saúde, educação, TI e fitness, o resultado do trabalho pode ser entregue tanto online como localmente/presencialmente.

Considerando esta classificação, as “plataformas de trabalho” de cuidado poderiam ser classificadas como “por demanda”, já que o trabalho é realizado em tempo real e seu produto é entregue localmente.

Há, ainda, as chamadas “terceirizadas online”, como as empresas de “negócios de tecnologia”⁴ (KALIL, 2022) e aquelas de *crowdsourcing*/microtrabalho, como a *Amazon Mechanical Turk*, a *Crowdfunder* e a *Clickworker*, em que são realizadas micro tarefas fragmentadas, que alimentam sistemas de inteligência artificial de empresas tradicionais, como busca de metadados, classificações, moderação de conteúdo e transcrições (KALIL, 2019; OIT, 2019; KALIL, 2022). Nesses casos, trata-se de empresas tradicionais que, ao invés de contratarem seus próprios trabalhadores, acessam via “plataforma de trabalho” uma multidão de trabalhadores em escala global, rompendo fronteiras espaciais e temporais quando necessitam de um produto (DE STEFANO, 2016).

Finalmente, há as fazendas de clique, que são plataformas acessadas por clientes (políticos, artistas, empresários) que buscam trabalhadores para curtirem e compartilharem conteúdos em suas mídias sociais (DIGILABOUR, 2021; PEREIRA; LANZA, 2022).

⁴ Nesses casos, empresas tradicionais acionam plataformas como a Yet2.com e a Innocentive, em busca de soluções tecnológicas. Por outro lado, trabalhadores e pesquisadores se inscrevem e ficam à espera de uma demanda. Ao final, apenas o “premiado” é remunerado. A solução escolhida é patenteada pela empresa demandante e tanto esta, como a plataforma, se apropriam de todas as soluções concorrentes.

1.2 Grandes temas da agenda de pesquisa e as plataformas

Analisando a partir de uma perspectiva ampla, vemos que muitos autores que começaram a tratar dessas novas empresas que se utilizam das plataformas na produção, organização e gestão do trabalho se referem às discussões a respeito da transição para a chamada “**sociedade digital**”, na qual as interações sociais são cada vez mais mediadas digitalmente – relações de amizade, de governo, de comércio, de pesquisa, de participação política, de lazer e, evidentemente, de trabalho. Nessas análises, a questão das desigualdades de acesso ao então denominado “ciberespaço” é explicitada a partir da perspectiva de países, classes sociais, grupos e indivíduos (CASTELLS, 1999; GRANJON; LELONG; METZGER, 2009).

No Brasil, essa temática é abordada a partir do prisma dos grupos sociais e dos indivíduos pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetice), criado em 2005 como um departamento do Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR (NIC.br), ligado ao Comitê Gestor da Internet do Brasil (CGI.br)⁵. Ademais, em meio à discussão sobre plataformização, um debate que começa a ser desenvolvido refere-se ao questionamento de quais trabalhadores teriam conhecimentos e recursos suficientes para acessar o trabalho em plataformas digitais e, por outro lado, quais usuários poderiam se apropriar de vantagens desse sistema (MARCELINO; CARDOSO, 2022). Mesmo que não haja pesquisas sobre tal questão, o conhecimento que temos a respeito do perfil de trabalhadores, podemos acreditar que, em relação às empresas-plataforma de cuidado, as mulheres mais velhas, mais pobres e menos escolarizadas tenham maiores dificuldades para lidar com a tecnologia necessária à realização do trabalho plataformizado.

O diálogo também ocorre com o tema da **digitalização da economia**⁶, entendendo a plataformização como uma das dimensões deste processo. A digitalização é estudada como “continuidade” de mudanças tecnológicas mais amplas (CORIAT, 1996), a partir de conceitos como Indústria 4.0, internet das coisas, máquinas inteligentes, big data, robotização, automação (SCHWAB, 2016; FEST, 2020), em diálogo com análises a

⁵ As principais publicações estão disponíveis no site: <<https://cetic.br/pt/publicacoes/indice/>>. Discussões mais relacionadas ao mundo do trabalho também podem ser encontradas em PwC/Instituto Locomotiva, em: <<https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2022/o-abismo-digital-no-brasil.html>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

⁶ Na Europa, diversos pesquisadores foram demandados pelo ETUI (Instituto Sindical Europeu), a realizarem estudos sobre o tema. Nas referências bibliográficas basta acessar as publicações da entidade (muitas vezes elas são citadas pelo nome do pesquisador, mas sempre há a referência ao ETUI).

respeito do regime de acumulação flexível (HARVEY, 1992) e externalização da produção (CHESNAIS, 1996).

Para alguns autores o que se percebe com o processo de plataformização é um aprofundamento da sociedade capitalista, mesmo que com novas configurações (LUPTON, 2016; SRNICEK, 2017). No Brasil, uma referência para essa discussão é encontrada no artigo de Amorim, Cardoso e Bridi (2022), sendo a plataformização do trabalho definida como o extremo da lógica industrial capitalista e não a sua superação.

No processo de plataformização, uma das novas dimensões diz respeito à **dataficação**. Tratada como o pilar do capitalismo de plataformas, esse *modus operandi* possibilita às empresas, a partir do acesso a informações de usuários, clientes e trabalhadores, a constituição de produtos financeiramente valorizados (CASILLI, 2018; LOVELUCK, 2018). A partir desses dados a empresa consegue alcançar uma alta capacidade de vigilância e capacidade preditiva (ZUBOFF, 2019). No Brasil, essa discussão teve início com Fernanda Bruno (2018) e Sérgio Amadeu (2017). Um texto mais recente sobre o tema pode ser acessado na Revista Dieese (VAZQUEZ et al, 2021).

A discussão a respeito do processo de digitalização da economia se desdobra, evidentemente, em análises sobre o “**futuro do trabalho**”, influenciando e sendo influenciada pelo aprofundamento de políticas neoliberais, da globalização e da financeirização da economia (GROHMANN, 2020). São destacados os impactos do processo de digitalização e plataformização tanto sobre a quantidade de emprego (FREY; OSBORNE, 2022; IPEA, 2019), quanto sobre novas configurações do trabalho, com o surgimento de novas funções e o desaparecimento de outras⁷, as fronteiras cada vez mais fluidas entre trabalho por conta própria, independente e assalariado (HUWS 2014, 2017) e a constituição do “novo proletariado de serviços da era digital” (ANTUNES, 2018).

Essa discussão também se realiza em diálogo com a questão da precarização laboral e com o conceito de “trabalho decente”. Neste caso, o conceito é tomado como parâmetro para diversas análises realizadas pela própria OIT (2019) e para as pesquisas feitas pela equipe do Fairwork⁸. A relação entre o trabalho em empresas-plataforma e **saúde física, mental e emocional** dos trabalhadores também se faz presente. Algumas discussões partem da Ergologia, da Ergonomia da Atividade, da Psicodinâmica do Trabalho e do

⁷ Idem à nota anterior.

⁸ Mais informações em: <<https://fair.work/en/fw/homepage/>>; <<https://fair.work/en/ratings/brazil/>> e <<https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

debate em torno dos Riscos Psicossociais no Trabalho. Nesse caso, um estudo de referência foi desenvolvido pelo INRS (2018), na França, tendo como sujeitos de pesquisa os entregadores. No Brasil, este tema tem sido tratado por instituições como a Fundacentro⁹ e a Fiocruz¹¹.

Mais recentemente, as pesquisas têm se debruçado sobre a compreensão da **organização dos trabalhadores** em empresas-plataforma. No Brasil, se de início “pairava no ar” a impressão de que esses trabalhadores não conseguiriam se organizar, após as manifestações do Breque dos Apps muitos pesquisadores foram ao outro extremo, definindo tais movimentos como revolucionários, sobretudo pelo fato de se organizarem “horizontalmente” e muitos se colocarem contra a organização sindical tradicional (CARDOSO, 2020; CARDOSO; FREITAS; MACHADO, 2020; KALI, 2020; GROHMANN, 2020; ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021; PEREIRA, 2022; PAES LEME, 2022)¹². Também internacionalmente, este tema aparece desde 2018, sendo analisadas as formas de ação, organização e mobilização que se realizam em conjunto com sindicatos “tradicionais” e/ou a partir de “ações conectadas” (THE ECONOMIST, 2018), ou seja, realizadas a partir de redes digitais (IRANI; SILBERMAN, 2016; ETUI, 2018; ABDELNOUR; BERNARD, 2019; TIFFANY, 2019; ABDELNOUR; BERNARD, 2019; ENGLERT; WOODCOCK; CANT, 2020; GREGORY, 2021; CINGOLANI, 2022).

A questão do **cooperativismo de plataforma** também tem ganhado destaque. Trebor Scholz (2017) foi o primeiro a desenvolver essa discussão, depois continuada por diversos outros pesquisadores, considerando a realidade de aumento das cooperativas (VERCHER-CHAPTAL et al., 2021; MARISSAL, 2021; BARBET 2022). No Brasil, ela tem sido realizada pelo grupo de pesquisa DigiLabour que constituiu o Observatório do

⁹ Um primeiro estudo está disponível no livro “Saúde mental e trabalho no tempo de pandemia da COVID-19 em: <<https://loja.geniociador.com.br/livros-digitais-gratuitos/saude-mental-e-trabalho-na-pandemia>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

¹⁰ Publicação disponível em: <http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/6XGYFJJ65HISNA835CLDYS4Y89JMJD.pdf>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

¹¹ O documentário pode ser acessado pelo link: <<http://www.cesteh.ensp.fiocruz.br/noticias/trajetos-e-trajetorias-invisiveis-na-cidade-documentario-sobre-saude-seguranca-e-trabalho-0>> e um dos estudos em: <<https://revistarosa.com/4/desvalor-do-trabalho-por-aplicativos>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

¹² Também vale citar que em matéria publicada pela Agência Pública, inclusive, foi mostrado como a empresa iFood tem se infiltrado em espaços de organização coletiva dos trabalhadores levando a ideia de serem contra sindicatos e reconhecimento da relação de trabalho, além de usar as informações que coletam para punições, como bloqueios e exclusões da plataforma. Disponível em: <<https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>>. Acesso em 09 de novembro de 2022.

Cooperativismo de Plataformas (OCP)¹³ e tem atuado nas discussões legais e organizativas.

1.3 A plataformização do trabalho

Neste item apresentaremos de modo mais denso as discussões desenvolvidas nos estudos sobre a plataformização no Brasil, lembrando que estes têm como foco os setores de entregas e de transporte individual de passageiros.

O perfil dos trabalhadores relacionado ao contexto socioeconômico

No que se refere ao perfil dos trabalhadores – para além daqueles desenhados em pesquisas de campo, que serão analisados a seguir – há a análise desenvolvida por Lúcia Garcia, valendo-se de dados da PNAD Contínua, chegando ao que a pesquisadora denomina “trabalhadores potencialmente ocupados em plataformas digitais”, dado que PNAD não tem questões que capturem os trabalhadores em plataformas com exatidão. Além da dissertação de Garcia (2021), há dois outros textos em que foram analisados o perfil desses trabalhadores a partir de diferentes perspectivas como remuneração, tempo de trabalho e contribuição para a previdência (GARCIA; CALVETE, 2022a, 2022b).

Quanto às pesquisas de campo, elas nos mostram como foi sendo modificado o perfil de trabalhadores em empresas que se utiliza de plataformas nos setores de transporte e de entrega desde o momento em que elas emergiram, até o contexto atual. No caso dos motoristas da Uber, por exemplo, de acordo com entrevista realizada com Dênis Moura, quando a empresa chegou ao Brasil seu foco foram motoristas que trabalhavam com transporte executivo, “que usavam terno e gravata, falavam inglês e eram proprietários de carros de luxo”. Para atraí-los, a empresa “pagava 85 reais por hora parada. Assim, quem trabalhava 10 horas por dia, o que é muito tranquilo para um motorista, ganhava 850 reais por dia, muito mais do que ganhavam antes (350 por dia em média)”.

A constante fala dos trabalhadores nas redes sociais, assim como as diversas pesquisas realizadas, demonstram que, com o tempo, as empresas-plataforma, já tendo atraído a quantidade necessária de trabalhadores, foram reduzindo as taxas pagas e criando outros serviços mais baratos para os clientes.

¹³ Disponível em: <<https://cooperativismodeplataforma.com.br/>> e <<https://digilabour.com.br/2021/06/07/experiencias-alternativas-no-trabalho-por-plataformas-no-brasil/>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

As pesquisas com trabalhadores em empresas-plataforma de entrega sempre enfatizam a piora das condições laborais ao longo dos anos – lembrando que no caso desses trabalhadores que não têm nenhum direito garantido e que recebem por demanda, uma redução no valor das taxas significa um aumento do tempo a ser dedicado ao trabalho (CARDOSO, 2022). No início, quando da chegada das empresas-plataforma de entrega, muitos motofrentistas que tinham um emprego formal acabaram deixando-o para trabalhar nas empresas-plataforma, pois as taxas pagas eram mais altas. Outros, inicialmente tiveram o trabalho em plataforma como um bico e, depois, como única fonte de renda.

Vemos, ainda, que antes do trabalho para plataformas de transporte, a situação dos trabalhadores era marcada pelo desemprego. Pesquisa conduzida por Ferreira e Schocair (2020) com condutores de diversas cidades brasileiras revelou que 56% dos entrevistados tinham ingressado nas nessas empresas devido ao desemprego. Por sua vez, na pesquisa feita por Kalil (2019) com trabalhadores da Uber, esse percentual chegou a quase 70%. No que se refere aos condutores da cidade de Juiz de Fora, o desemprego foi assinalado por 64% dos respondentes (CARDOSO et al, 2022).

No contexto da pandemia, o processo de precarização se acentua. No caso das empresas-plataforma de transporte, houve uma redução muito grande da demanda em função do distanciamento social (CARDOSO et al, 2022). Já no setor de entrega, apesar do aumento da demanda, como houve a entrada de muitos trabalhadores no setor em função do crescimento do desemprego, houve queda na demanda individual para cada trabalhador e, conseqüentemente, queda na remuneração apesar de aumento no tempo de trabalho (ABÍLIO et al, 2021). E não foi apenas no Brasil que as empresas de entrega aproveitaram do contexto da pandemia para precarizar, ainda mais, as condições laborais. Na China, por exemplo, a empresa Meituan tomou a iniciativa de reduzir os valores pagos no mês de março de 2021, gerando greves em diversas cidades (DESLANDES, 2021).

Internacionalmente também se explicitam as mudanças de perfil dos trabalhadores. No caso da Europa, observa-se que, no início, eram jovens estudantes de classe média que trabalhavam nas empresas-plataforma de entrega, fazendo, de fato, “bicos”. Os relatos dos trabalhadores falam em diversão, em adorar pedalar, em uma forma de descontração enquanto ganham dinheiro, em trabalhar quando querem (ETUI, 2013). Com o tempo, diante da piora de condições, esses jovens foram abandonando as plataformas e os imigrantes foram assumindo seus lugares (MENDONÇA; WOODCOCK; GROHMANN, 2022).

Assim, o que se observa é que, para a grande maioria dos trabalhadores, a entrada nas plataformas digitais não se relaciona com uma escolha, mas, ao contrário, com uma única opção para sobreviver (OLIVEIRA, 2020, OIT, 2019a; MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019; POCHMANN, 2017). Amellal (2018, p. 76) ressalta que “os pobres constituem o motor da economia de compartilhamento, porque sem eles não têm nada a compartilhar. No fundo, este setor é uma economia... da pobreza!”

Organização e gestão do trabalho em empresas-plataforma

No item anterior, já iniciamos a análise sobre a gestão e a organização do trabalho pelas empresas, sendo uma das consequências de suas práticas a mudança de perfil dos trabalhadores, bem como o fato de serem as pessoas desempregadas as que mais recorrem a este tipo de trabalho marcado pela instabilidade e insegurança.

Uma das questões levantadas no meio acadêmico e no mundo jurídico envolve a necessidade de compreender a forma como as empresas-plataforma realizam a organização e a gestão do trabalho no que se refere às seguintes questões: até que ponto são as empresas que definem os preços e as práticas dos trabalhadores, os avaliam, incentivam (pressionam e se organizam para que) os trabalhadores permanecerem conectados, disponíveis ao trabalho e trabalhando, aplicam sanções (como a exclusão da plataforma ou períodos em que a empresa deixa de enviar demandas).

Essas questões são estudadas em diálogo com as discussões a respeito da flexibilização heterodeterminada (CARDOSO, 2022) e intensificação laboral em meio ao debate sobre a precarização laboral, desenvolvida desde os anos 1990, no Brasil. Na sociedade brasileira, esse debate teve início, sobretudo desde 2017, mas se aprofundou, como já analisado, em 2020. Fora do Brasil, a Organização Internacional do Trabalho tem realizado diversos estudos sobre o tema (OIT, 2019, 2021), assim como o ETUI, que mobilizou diversos pesquisadores na Europa desde 2016 para tratar do tema.

A grande questão é que as “plataformas de trabalho” se colocam como empresas de tecnologia, propalando que a relação que estabelecem com os trabalhadores não é de dependência, mas sim de parceria. Para essas empresas não há empregador, não há trabalhador e, portanto, não há relação de trabalho e nem direitos relacionados a esta relação. Tudo isso em meio a um discurso, já presente na sociedade desde meados dos anos 1990, que coloca o “trabalho independente” como sinônimo de liberdade, flexibilidade e autonomia.

Apesar de as empresas não reconhecerem a relação de subordinação que estabelecem com os trabalhadores (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2020), são elas que definem todas as regras laborais: quem será admitido (aceito na plataforma) e demitido (desligado), o valor da remuneração, a forma de comunicação, o primeiro contato com o cliente, bem como o tempo para a realização do trabalho. Não são ordens e disciplina escritas ou de um controle presencial (MACHADO, 2021), como tradicionalmente acontece, mas de uma gestão por metas, gamificada e de controle algorítmico que define o que fazer, quando fazer e como fazer (CARDOSO, 2022).

A gamificação significa que as metas e as outras dimensões da gestão do trabalho são definidas a partir de elementos de jogo – pontuação, competição, classificação, prêmios/incentivos e punições (WOODCOCK, 2020; STEFANO, 2020). E os algoritmos são fórmulas definidas pelas empresas-plataforma para realizar as metas, solucionar problemas, realizar julgamentos e tomar decisões de forma automatizada. De acordo com Langley e Leyshon (2017 apud KALIL, 2020, p.9) “os algoritmos (que processam a relação de informações), os protocolos (que descrevem interações) e as classificações (por meio de estatísticas e metadata)”, possibilitam que as empresas induzam, produzam e programem a circulação na economia digital”.

Trata-se de um jogo em que todas as regras são definidas unilateralmente pelas empresas, não são claras e mudam constantemente para que os jogadores (trabalhadores) tenham poucas chances de compreendê-las (CARDOSO, 2022). Um jogo que busca incentivar, ou melhor, pressionar, para que o trabalho seja realizado em horários, condições ou locais em que há uma maior demanda e não quando eles desejam. De acordo com Kalil (2019), 40% dos motoristas que entrevistou relataram que dirigiam por mais tempo quando havia tarifa dinâmica, isto é, um valor fixo a mais por cada trabalho realizado. Porém, apenas 24,5% sentiam que a Uber induzia à continuidade da conexão ao colocar a tarifa dinâmica.

Tomando o exemplo das avaliações e dos desligamentos, isto significa que no caso de o trabalhador receber uma avaliação negativa, ou mesmo um desligamento por qualquer outro motivo, é quase impossível saber as causas desses fenômenos e, igualmente, se defender e questionar a decisão tomada “pelos algoritmos”. A mesma dificuldade de comunicação acontece nos casos de acidente ou assédio sofrido pelos trabalhadores, dado que toda reclamação ou pedido de socorro ocorre por meio digital e, na maior parte das vezes, eles recebem apenas uma resposta padrão.

Para Woodcock (2020) podemos falar em um “panóptico algorítmico”, dado que os trabalhadores ficam permanentemente sob minuciosa supervisão a partir da mediação tecnológica. Por sua vez, essa forma de gestão inclui uma comunicação com os trabalhadores – e muitas vezes com clientes – que se realiza apenas por meios digitais. Poucas têm, de fato, telefones de contato e, com a pandemia, os poucos escritórios de grandes empresas, como Uber e iFood, foram fechados.

Pode-se dizer, então, que o processo de plataformação leva ao extremo a externalização da produção (AMORIM; CARDOSO; BRIDI, 2022), pois os trabalhadores suportam os riscos e incertezas associados à atividade do trabalho, bem como os gastos com os instrumentos de trabalhos que incluem, no mínimo, um bom aparelho celular e um bom plano de internet (DARES, 2017; ETUI, 2017). Veremos, na Seção 4 deste trabalho, que, no caso do setor de cuidado e de limpeza doméstica, muitas trabalhadoras devem pagar pelo seu deslocamento, bem como comprar os materiais de limpeza a serem utilizados.

Finalmente, essa discussão a respeito da flexibilidade e controle por parte das empresas-plataforma também é desenvolvida, como já dissemos, por pesquisadores e profissionais da área de direito que se debruçam sobre a questão da existência, ou não, dos elementos que constituem uma relação de emprego, quais sejam: pessoalidade, habitualidade e onerosidade e, sobretudo a subordinação (jurídica e algorítmica), em diálogo com análises e decisões internacionais (DARES, 2017; ROYO, 2019; TODOLÍ, 2015, 2018, 2019; INSTITUT MONTAIGNE, 2019; DUBAL, 2020, ETUI, 2016, 2017).

Há diversos textos produzidos a partir dessa perspectiva (DELGADO, 2018; MACHADO, 2019; CARDOSO; ARTIR, 2019; FREITAS; KALIL, 2021; CARELLI; OLIVEIRA, 2021; CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2021). Nessa discussão, duas questões aparecem com frequência: uma delas busca mostrar que mesmo que esses trabalhadores não sejam considerados empregados, na Constituição Federal, em seu Art. 7º (dos direitos dos trabalhadores) está explícito que a proteção trabalhista não é exclusiva da forma jurídica da relação de emprego (BRASIL, 1988); e, em diálogo com as discussões sobre uma subordinação telemática, lembram que desde 2011 foi incluído um parágrafo único no art. 6º da CLT que define: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Condições de trabalho: jornada laboral, remuneração e saúde

As diversas pesquisas no Brasil mostram que a maior parte dos trabalhadores em empresas-plataforma nos setores de entrega e de transporte realizam longas jornadas de trabalho cotidianas. De acordo com Cardoso (2022), para o entendimento deste fato deve-se considerar que se trata de um trabalho em que há total ausência de direitos e garantias (como salário mínimo, hora extra, limitação de jornada, licença saúde e maternidade); uma relação perigosa entre recebimento por tarefa e taxas baixas e incertas; insegurança a respeito do trabalho no dia seguinte (pois podem ser desligados, adoecerem ou terem poucas demandas); a existência de tempos de trabalho não remunerados (de espera e procura de clientes, de formação, de elaboração de perfis nos sites das empresas, de compra/manutenção de instrumentos de trabalho, dentre outros motivos), bem como uma gestão por meta, gamificada e o controle por algoritmos, como apresentado anteriormente.

Em pesquisa nacional elaborada pela REMIR com entregadores em “plataformas de trabalho” em 2020, observou-se a predominância de longas jornadas cotidianas. Antes da pandemia de Covid-19, somente 2,2% dos entrevistados declararam trabalhar até quatro horas diárias. Durante a pandemia, mais de 60% disseram ter uma jornada diária de mais de nove horas. Sendo que, destes, 24% laboravam entre 9 e 10 horas, 21% entre 11 e 12 horas, 9% entre 13 e 14 horas e, ainda, quase 8% por mais do que 15 horas.

Essas longas jornadas se estendiam por vários dias da semana e 52% dos entrevistados afirmaram trabalhar de segunda a domingo (ABÍLIO et al, 2020). Esta situação se repete em outros estudos (FILGUEIRAS; VILAS BOAS, 2021; MANZANO; KREIN, 2020), revelando que boa parte desses trabalhadores não têm dias disponíveis para vivenciar outros tempos sociais, como os da família, de descanso, de cuidado, de lazer ou de estudo, influenciando de forma negativa o processo saúde-doença.

No que se refere aos condutores, Kalil (2019) nos mostra que 53% dos interlocutores trabalhavam mais do que 10 horas por dia e quase 70% mais do que 5 dias por semana. Na pesquisa com condutores na cidade de Juiz de Fora (MG), 45% relataram trabalhar sete dias por semana antes da pandemia, praticamente 70% trabalhava mais de oito horas por dia e em torno de 41% mais do que 10 horas (CARDOSO et al, 2022).

Conforme pesquisa realizada pela OIT (2021), a maior parte dos respondentes que trabalham em plataforma de transporte e de entrega tinham extensas jornadas: no primeiro caso, eram em média 65 horas e, no segundo, 59 horas semanais. Não por um acaso, dentre as reclamações desses trabalhadores tem-se o estresse em relação à remuneração

insuficiente, longas jornadas e pressão para conduzirem em alta velocidade, isto é, a forte intensidade do trabalho.

Nas empresas de microtrabalho (*crowdwork*), estudo da OIT (2019) revelou que 36% trabalhavam sete dias por semana e que, apesar da média de 25 horas de trabalho semanais, 88% gostariam de trabalhar 36 horas. Voltando à pesquisa da OIT de 2021, metade dos trabalhadores analisados tinham outro trabalho e, somando as duas atividades, a jornada média atingia 55 horas por semana.

Assim, para Dubal (2020, p. 20), no lugar de oferecer a propalada flexibilidade, o poder dessas empresas “circunscreve a autonomia temporal dos trabalhadores digitais”, reforçando “o compromisso ideológico e a necessidade econômica de trabalhar o tempo todo, inclusive preenchendo o tempo livre com produtividade industrial”.

Quanto aos rendimentos, estudo da REMIR mostra que, antes da pandemia, 47% dos entregadores recebiam um valor bruto de até R\$520,00 por semana. Na pandemia de Covid-19 a situação se agravou, quando a maioria relatou queda remuneratória, assim como ressaltado em pesquisa realizada por Filgueiras e Vilas Boas (2021). No caso dos condutores a situação não é diferente. Na pesquisa realizada em Juiz de Fora (MG), os autores revelam que, ao excluir o total de gasto médio – em torno de R\$3.000,00 mensais do rendimento bruto médio de R\$ 5.302,29 – encontrava-se uma renda líquida média mensal em torno de R\$ 2.300,00 para uma jornada entre 8 e 10 horas – lembrando que esses trabalhadores não têm 13º salário, férias e descanso semanal remunerado (CARDOSO et al, 2021).

No estudo elaborado pela OIT (2019) com empresas de micro trabalho, as baixas remunerações também são explicitadas. Por exemplo, entre os americanos que laboravam na *Amazon Mechanical Turk*, dois terços ganhavam menos do que o salário-mínimo (US\$7,25/hora). A pesquisa ainda evidenciou grandes desigualdades remuneratórias entre as regiões da América do Norte, Europa, Ásia Central, Ásia, Pacífico e África. Provavelmente essa realidade pode ser encontrada em empresas-plataforma de cuidado que estão presentes em diferentes regiões.

No que se refere a existência de muitos tempos de trabalho que não são remunerados, pesquisa com condutores da Uber aponta que 49% dos entrevistados relataram gastar entre uma e duas horas por dia na espera de chamadas ou nos deslocamentos sem clientes (KALIL, 2019). Além disso, pesquisa da OIT (2019) com as empresas de micro trabalho revelou a existência de muitas horas não-remuneradas dedicadas a concorrer e revisar tarefas. Assim, considerando-se apenas as horas utilizadas

para a realização das atividades, a média de rendimento era US\$4,43/hora, mas, considerando as horas gastas com a procura de demandas e correções das tarefas, o valor cai para US\$3,31/hora.

Finalmente, considerando a forma de gestão, de organização do trabalho e as condições laborais, vê-se que os trabalhadores em plataforma precisam assumir toda a responsabilidade em relação à manutenção da própria saúde – afinal, adoecer significa não trabalhar e, conseqüentemente, não ter renda. A saúde, de acordo com os estudos, fica extremamente abalada, pois se trata de um trabalho que resulta em conexão permanente, aumentando a carga psicológica e física; em aumento de problemas ergonômicos e riscos em função da falta de formação e inexistência de ambiente e instrumentos adequados para o labor; na intensificação laboral, dado que o rendimento é vinculado a metas. Sem contar a extrema incerteza em relação ao trabalho e à renda e o forte sentimento de desamparo pelo fato de não saberem a quem recorrer para o enfrentamento de problemas com as empresas ou com clientes, bem como a dificuldade de se sentirem parte de um grupo e de delinarem uma identidade profissional (ETUI, 2016, 2017; INRS, 2018; BARREIRA; NOGUEIRA, 2022; CARDOSO, 2022).

Ademais, pesquisas realizadas no contexto da pandemia mostram como as empresas não estavam oferecendo nenhum tipo de proteção aos trabalhadores e que apenas após pressão dos movimentos grevistas e de atuação do MPT é que passaram a fornecer ou pagar álcool gel e máscaras (ABÍLIO et al, 2021; FILGUEIRAS; VILAS BOAS, 2021).

Assalariados ou autônomos: o desejo e a realidade

Sem dúvida, uma das grandes e primeiras questões que se colocou diz respeito a classificação desses trabalhadores como assalariados e não autônomos (FREITAS, 2022). De acordo com Artur e Cardoso (2020), em 2016 o MPT iniciou um profundo estudo sobre a empresa Uber e, desde 2018, passou a promover as primeiras ações civis públicas acerca de empresas-plataforma de transporte e de entregas. A primeira ocorreu na Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª região, São Paulo, em face das empresas Rappi e iFood. Nesta ação, observa-se como a questão da autonomia e da subordinação receberam destaque, quando afirmam que o trabalho realizado nestas empresas:

[...] não proporciona a tão sonhada emancipação do trabalhador, conferindo-lhe liberdade e autonomia para exercer suas atividades profissionais. Ao contrário, transforma os condutores profissionais em seres autômatos, verdadeiras marionetes de um

sistema de software empresarial que controla e direciona diuturnamente, passo a passo, seu labor (MPT, 2019, p.5 apud ARTUR, CARDOSO, 2020).

Além disso, constatou-se que as empresas-plataforma direcionavam e controlavam as atividades exercidas pelos trabalhadores. Foi neste contexto que pesquisadores de diversas instituições e universidades começaram a analisar as “plataformas de trabalho”, sendo alguns dos temas mais presentes as questões da organização, gestão e condições de trabalho.

Por outro lado, não podemos desconsiderar muitas falas dos trabalhadores que sublinham o desejo de um trabalho flexível e sem patrão – em que os jovens possam se sentir livres e terem tempo para estudar e as mulheres possam cuidar da casa e da família.

O grande problema, de acordo com todas as pesquisas que analisamos, é que a tão sonhada liberdade e flexibilidade no que se refere à organização dos tempos de trabalho e de não trabalho raramente se realiza e, quando efetivada, a perda da remuneração é muito grande (CARDOSO, 2022a). De forma que as decisões sobre quando e quanto trabalhar acabam sendo definidas em função das demandas de trabalho, do medo de desligamento da empresa e das necessidades mais urgentes desses trabalhadores.

Assim, não apenas os trabalhadores não podem escolher os clientes, raramente podem definir sua remuneração como não podem definir seus tempos sociais.

Segundo conversas com diversos trabalhadores em cursos de formação, um motivo que explica o porquê de muitos defenderem a não classificação do trabalho em plataformas como “CLT” é o fato de que em suas ocupações anteriores, apesar de serem formais, eram marcadas por longas jornadas, baixas remunerações e, ainda, por relações de trabalho autoritárias e até mesmo humilhantes. Além disso, as conversas também explicitam um total desconhecimento dos direitos previstos na CLT e, sobretudo, em relação ao processo de negociação coletiva e todos os direitos que são conquistados neste âmbito. Por fim, muitas lideranças de organizações de motoristas dizem que não colocam em pauta a demanda pelo reconhecimento do trabalho como formal, pois temem que isso signifique um aumento de custo para as empresas e que estas o repasse para o trabalhador. Ou, ainda pior, que as empresas saiam do Brasil (PAES LEME, 2022).

SEÇÃO 2 – O processo de espraiamento das empresas-plataforma em subsetores da economia no Brasil

Esta seção tem como objeto apresentar uma sistematização da literatura brasileira a respeito do processo de espraiamento dessas empresas que organizam a produção e a gestão a partir de plataformas e que não reconhecem que produzem um serviço e que empregam trabalhadores. Essas empresas, como já dito, funcionam a partir de alguns fundamentos comuns como: 1) infraestrutura e mediação digital, possibilitando ampla capacidade de dispersão da produção e manutenção do controle do processo laboral e dos/as trabalhadores/as; 2) gestão por metas, *gamificada* e por meio de algoritmos; 3) desconsideração das legislações, entre elas a trabalhista; e 4) dataficação, isto é, apropriação, processamento e uso de dados de usuários e trabalhadores para a produção de valor. Entretanto, apesar desse *modus operandi* comum, que coloca em marcha a subordinação dos trabalhadores, em cada setor – e mesmo dentro de um único setor – essas empresas apresentam modelos de negócio, formas de organização laboral, relação com clientes e com trabalhadores muito diferentes, assim como ocorre nas empresas ditas “tradicionais”.

Infelizmente, faltam dados sobre perfis dos trabalhadores, de modo que não podemos conhecer completamente como tem ocorrido o processo de plataformização nos mais diversos setores, o momento de entrada das empresas em cada setor, a quantidade de empresas e de pessoas que trabalham nelas. Como já tratado na seção anterior, as pesquisas a respeito do processo de plataformização em outros setores, para além dos de transporte e entrega, são muito recentes e superficiais, sendo que grande parte delas está restrita à análise de sites das empresas. Por outro lado, as empresas se recusam a disponibilizar os dados sobre os perfis de seus trabalhadores, nem mesmo quando demandados pelo MPT, havendo, ainda, forte resistência quando, num processo, o juiz solicita a “abertura do algoritmo” da empresa (FREITAS, 2022).

Portanto, para esta seção, será utilizada a pesquisa de Garcia (2021), com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), a partir dos quais a pesquisadora criou o indicador “Conta Própria Sem Estabelecimento e Sem Documento (CP-SESD), que designa a inserção ocupacional por conta própria exercida de forma específica. Não obstante, mesmo os dados sobre perfil analisados pela pesquisadora estão disponíveis apenas até o ano de 2019, ou seja, antes da pandemia. Essa realidade nos impede, sobretudo, de compararmos a situação antes e após a pandemia de

forma aprofundada. Ainda assim, é possível mapear o movimento geral que as empresas-plataforma estão realizando nos mais diversos subsetores.

Além disso, serão mobilizados resultados de projeto do Dieese, sob coordenação de Ana Claudia Moreira Cardoso, que teve início em 2021 e o objetivo de analisar o processo de digitalização e plataformização do trabalho nos diversos setores da economia, e chamar a atenção dos atores que tratam ou são afetados pela plataformização do trabalho para olharem outros setores que não somente os de transporte e entrega. A iniciativa conta com diversos pesquisadores, dirigentes sindicais e outros profissionais convidados a produzirem textos curtos sobre o processo de plataformização em diferentes setores.

As questões orientadoras do projeto mencionado foram: como é possível ver o processo de digitalização e plataformização no setor em questão? Como se realiza a externalização da produção, dos gastos e das responsabilidades? Como as empresas se “apresentam” à sociedade e se relacionam com clientes (responsabilidade, avaliação, formas de cobrança)? Como as empresas realizam a organização e a gestão do trabalho (definições de metas, formas de comunicação, controle e punição, admissão/desligamento, avaliação, cobrança e a gamificação por meio de algoritmos)?

Ademais, outro material utilizado é o resultado de pesquisa de grupos do Direito, Sociologia e Economia da Universidade Federal do Paraná (UFPR) e da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), que resultou no livro *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*, coordenado por Sidnei Machado¹⁴. A pesquisa tem o objetivo “estudar o modelo de negócio das empresas de plataformas digitais de trabalho, as formas de trabalho e de organização das empresas e a regulação jurídica do trabalho” (MACHADO; ZANONI, 2022, p. 26).

Os esforços do grupo são realizados a partir de três itens: (i) o mercado de trabalho e o negócio das plataformas; (ii) o perfil do/a trabalhador/a; (iii) direitos e regulação do trabalho. Foram realizadas 14 entrevistas com trabalhadores das seguintes empresas: Appen, Profes e Superprof, Zenklub e Psicologia Viva, Lionbridge e Clickworker, Upwork e ProZ, GetNinjas, Uber e 99, Cornershop, Parafuzo, Anthor. Além disso, 492 questionários foram respondidos.

¹⁴ Sempre que nos referirmos a este projeto ele será nomeado como “UFPR”.

3.1 O espraiamento das empresas-plataforma

De uma forma geral, as pesquisas no Brasil revelam um crescimento contínuo das “plataformas de trabalho” e da quantidade de trabalhadores que nelas laboram tanto antes, como durante e “após” a pandemia.

Conforme Cardoso e Garcia (2022, p. 1), no contexto anterior à pandemia

[...] o contingente de Ocupados por Conta Própria Sem Estabelecimento e Sem Documento¹⁵ em atividades exploradas pelas “plataformas de trabalho” cresceu em praticamente todos os segmentos que compõem este conglomerado produtivo, entre 2012 e 2019. Este movimento vem contribuindo para o espraiamento desta estratégia de negócios, que já era relevante em boa parte da prestação de serviços intensivas em trabalho em 2019.

De acordo com o estudo elaborado por Garcia (2021) a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, se no período entre 2012 e 2019 o percentual da população ocupada do país aumentou apenas 6,1%, o contingente de Ocupados por Conta Própria Sem Estabelecimento e Sem Documento em “plataformas de trabalho” teve um for incremento de 54,0%, chegando a aproximadamente 4,2 milhões de trabalhadores em 2019,

Na pesquisa da UFPR também foi estimada a quantidade de pessoas trabalhando em plataformas digitais, mas a partir de metodologia de análise de tráfego de dados da web utilizando-se da ferramenta Similarweb¹⁶, chegando a um resultado bem menor do que o estimado por Garcia (2021):

¹⁵ De acordo com Garcia (2021), o indicador “Conta Própria Sem Estabelecimento e Sem Documento (CP-SESD), construído a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, designa a inserção ocupacional por conta própria exercida de forma específica, qual seja: individualmente, sem a presença de sócios, familiares ou rede de apoio; com reduzido requerimento de capitalização e ampla mobilidade do trabalhador, expressos na inexistência de estabelecimento, escritório ou oficina especializada para desenvolvimento de atividades; além da ausência de exigências de regularização e/ou de legalização para o exercício profissional. É importante frisar que se trata de trabalhadores potencialmente ocupados em plataformas digitais na atividade principal, sendo excluídos aqueles que exercem atividades em plataformas como trabalho adicional. Ainda de acordo com a autora, até o momento (2022), a investigação do trabalho adicional no Brasil, como em diversos outros países, é incipiente para uma incorporação à estimativa realizada.

¹⁶ Empresa especializada em medir o tráfego e engajamento de sites e aplicativos. De acordo Machado e Zanoni (2022, p. 67) a metodologia empregada consiste em “coletar dados a partir de sinais digitais diversos, construídos com base em conjuntos de dados estatisticamente representativos que buscam compreender a variedade de países, setores, usuários e dispositivos, sendo analisados bilhões de sinais digitais todos os dias (...). Após a coleta, os dados são sistematizados a partir de um processo via algoritmo para limpar, sintetizar, processar e combinar entradas para a modelagem das informações. Os dados normalizados passam, então, por um processo de calibração avançada de *machine learning* e de modelos preditivos. Por fim, os dados são disponibilizados para consulta por meio da plataforma”.

[...] o número de trabalhadores sob o controle das plataformas digitais no Brasil tem se mantido próximo a 1,5 milhão de indivíduos, tendo alcançado um total de 1.461.887 em agosto de 2021. Desse montante, a grande maioria (92,6%) se encontra no ecossistema aqui denominado de *location-based*, portanto, em atividades necessariamente realizadas em um território geográfico determinado, frequentemente utilizando aplicativos de celular (apps) e realizando suas tarefas por meio de ações mecânicas (deslocamentos no território, limpeza e manutenção predial, reposição de mercadorias etc.) (MACHADO; ZANONI, 2022, p. 117).

O movimento de ampliação dos trabalhadores em empresas-plataforma também é demonstrado por Manzano e Krein (2020), no que se refere aos trabalhadores nos grupos de motoristas (que inclui os motoristas em plataforma, de táxi e de ônibus), entre os motoboys e entre os entregadores de mercadorias (inclui entregadores de mercadorias de restaurantes, farmácias e lojas, bem como entregadores em plataforma). A partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua e da nova PNAD COVID19, os autores mostram que, entre 2012 e 2016, houve certa estabilidade no percentual de trabalhadores nesses subsetores.

Tal estabilidade cessou a partir de 2016, quando houve um aumento expressivo da quantidade de trabalhadores classificados nos grupos citados anteriormente. Para compreender esse aumento é necessário, como ressaltam os autores, considerar que o período pós 2016 é marcado por crises econômicas e políticas, resultando, para o mercado de trabalho, em aumento expressivo do desemprego, da informalidade e da subutilização da força de trabalho. É neste contexto de crise que o grupo de motoristas passa de 1,39 milhão em 2016 para 2,02 milhões em 2020, representando um aumento de quase 42%; no caso dos motoboys o aumento foi de 39,2%, passando de 522,1 mil para 729,7 mil.

Voltando a um olhar mais amplo, a pesquisa realizada por Garcia (2021) a partir da Pnad a respeito do contingente de Ocupados por Conta Própria Sem Estabelecimento e Sem Documento em “plataformas de trabalho” revela que, do ponto de vista dos subsetores, no ano de 2019 havia: 34% dos ocupados em empresas-plataforma estavam no serviço de transporte, armazém e correio; 22% em outros serviços¹⁷; 13% nos serviços de informação, comunicação, atividades financeiras, imobiliárias e administração; 9% nos serviços de alojamento e alimentação e 4,4% em educação, saúde humana e serviços sociais.

¹⁷ As plataformas de cuidado estão em “outros setores”, mas não é possível abrir esse grupo para saber o percentual exato no subsetor de cuidado.

De acordo com Cardoso e Garcia (2022), essa invasão das empresas-plataforma nos diversos setores acaba por atrair um perfil cada vez mais heterogêneo de trabalhadores: pessoas que sempre estiveram no mercado informal e outras que tiveram a primeira experiência de informalidade nas plataformas; pessoas com baixa escolaridade (46% até fundamental) e curso universitário (13% superior completo); pessoas brancas (43%) e negras (57%); homens (67%) e mulheres (33%); mais jovens com idade entre 18 e 29 anos (22%) e mais velhos com idade entre 50 e 65 anos (25,5%) e ocupando diferentes lugares na família: chefe de família (49,5%), cônjuge (26,2%) e filho (17,6%).

Essa diversidade, evidentemente, se manifesta em diversos patamares de remuneração, tempo de permanência na ocupação e tempo de trabalho. No que se refere a este último item, vemos que enquanto os trabalhadores dos “serviços de transporte, armazém e correio” exerciam, em média, 42 horas semanais no ano de 2019, no outro extremo, os da “educação, saúde humana e serviços sociais”, trabalhavam 23 horas semanais (GARCIA; CALVETE, 2022).

No período da pandemia, o levantamento realizado pelo grupo de pesquisa da UFPR, no ano de 2021, localizou 1506 plataformas ativas de trabalho no Brasil¹⁸, sendo algumas nacionais e outras internacionais. Os pesquisadores ressaltam que é muito provável que não tenham sido captadas todas as empresas existentes no caso dos setores de entregas e de transporte, sendo que nos demais setores foram selecionadas apenas as principais plataformas. Dentre as empresas classificadas pelos autores como *location-based* havia 682 de entregas (e frete); 705 de transporte de passageiro; 18 de serviço geral (cuidado, reparos, pedreiro, montador de móvel, passeador de cachorro); 9 de serviço profissional (jurídico e imobiliário) e 1 de outros serviços. Nas empresas classificadas como *web based* há 43 de serviços profissionais (freelancer, comunicação, imobiliário); 23 de micro trabalho e 3 de outros serviços. No caso de empresas *location-based* e *web based* havia 11 de educação e 11 de saúde.

Observando um universo bem mais restrito e com outra metodologia, isto é, a partir de questionário *on line* não baseado em amostra probabilística - dos 492 trabalhadores que laboram em plataformas digitais e que responderam ao questionário da pesquisa da UFPR, temos: 54,1% trabalham em empresas *web-based* e 45,9% em *location-based*, sendo que os respondentes se concentraram nas regiões Sul e Sudeste. Mesmo que não se trata de uma amostra, é interessante vermos o perfil desses trabalhadores. No que se refere

¹⁸ Idem à nota 16.

à escolaridade, no primeiro caso “32% tinham ensino médio completo, 22,05% possuíam curso superior completo e apenas 5,75% tinham pós-graduação. Já na *web-based* o perfil se modifica bastante, pois 35% dos respondentes têm pós-graduação. Em relação ao gênero, no primeiro caso temos 53,01% dos respondentes do sexo feminino e, no *web-based*, a grande maioria é do sexo feminino (70,35%). Além disso, é importante evidenciar que no *web-based* há um número mais expressivo de jovens, brancos e amarelos, enquanto há uma predominância de trabalhadores mais velhos, pardos, pretos e indígenas na *location-based*.

3.2 O olhar para alguns setores

De modo geral, o processo de plataformização já se mostra bem presente em diferentes setores, como no de comércio, jurídico, *crowdwork*, saúde, financeiro, educação, TI, futebol, fitness, beleza. Em alguns setores, como os de telecomunicações e de jornalismo, houve forte processo de digitalização, mas ainda não há “plataformas de trabalho” e, no caso da agricultura, não há um processo de plataformização do trabalho, mas a presença de empresas-plataforma que fazem a gestão de todo o processo no setor – da plantação à venda. Assim, a seguir apresentaremos o espriamento das empresas-plataforma em alguns setores.

Bancário

Este setor vem realizando um profundo processo de externalização desde meados dos anos 1990. Nesse processo, mais recentemente, são criadas as chamadas Fintechs. De acordo com Cavarzam (2022), essas “plataformas de trabalho” ressaltam ao cliente que a pessoa que irá atendê-lo, o denominado “*Personal Banker*”, tem ampla experiência e conhecimento do setor financeiro – afinal, se trata de um ex-bancário, cuja comprovação de experiência a plataforma exige.

Como ressalta Cavarzam, não há nenhuma pesquisa que aponte a quantidade de plataformas no setor, as condições de trabalho ou mesma a remuneração recebida. A única pesquisa realizada pelo setor patronal mostra que já são mais de 740 plataformas

abrangendo em torno de 40 mil trabalhadores. Uma delas é a Franq¹⁹, que cobra 200 reais mensalmente dos trabalhadores para que eles tenham acesso aos clientes²⁰.

Na narrativa da empresa, o “*Personal Banker*” é um cliente da Franq e contrata as plataformas por meio de uma licença de uso. Para isso, o ideal é que o “*Personal Banker*” tenha uma Pessoa Jurídica e seja Microempreendedor Individual (MEI). As plataformas também atuam em conjunto com grandes bancos, dado que elas não são autorizadas pelo Banco Central a oferecer produtos financeiros. Os bancos, por sua vez, ao invés de contratarem trabalhadores formalmente para oferecer esses produtos financeiros, o fazem pelas plataformas (CARVARZAN, 2022b).

Há dois tipos de empresas-plataforma nesse setor: aquelas que são regidas pela Comissão de Valores Imobiliários, em que estão previstos os denominados “agentes autônomos de investimento”²¹, que podem trabalhar apenas para uma plataforma, mesmo que sejam “autônomos” (como ocorre na plataforma XP Investimentos). O segundo tipo é composto por “plataformas de trabalho” que funcionam como a Uber.

Tecnologia da Informação

Os dirigentes sindicais que escreveram a respeito do setor de TI também ressaltaram que para compreender o atual processo de plataformação é necessário analisar as mudanças que o setor vem passando desde os anos 1990, em que antigos e novos modelos de negócio convivem: entrada de empresas terceirizadas; privatização de empresas públicas; entrada das plataformas no setor. Novas formas de organização e novos tipos de empresas que resultam no aumento crescente da heterogeneidade da categoria e acabam dificultando a ação sindical, como ocorre no setor bancário.

No que diz respeito às empresas-plataforma de trabalho e suas formas de gestão, Melo e Ferro Júnior (2022, p. 3) frisam que as plataformas

[...] controlam todo o processo produtivo, através de algoritmos, definindo qual profissional estará disponível e onde, quantidade, tempo e valor do trabalho realizado. Desta forma, a autonomia, vendida como empreendedorismo, esconde uma relação de trabalho subordinada, sem proteção social e jornadas exaustivas para garantir os rendimentos

¹⁹ Ver vídeos elaborados pela plataforma Franq: <https://www.franq.com.br/personalbanker?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=search&gclid=Cj0KCCQjwo-aCBhC-ARIsAAkNQiv0zYRyFNhUAIOfhq0oCK23NNTi9FCZE5PHTXA1XXSRbD7A0ac4X7waAg0WEALw_wcB>. Acesso em 05 de dezembro de 2022.

²⁰ Valor referente à novembro de 2022.

²¹ Para compreendermos a ampliação dessa “categoria”, entre 2016 e 2020 o número de pessoas atuando como AAIs saiu de 6 mil para 14 mil, de acordo com o Boletim de Mercado da CVM (CAVARZAN, 2022).

necessários à sobrevivência. Por outro lado, a plataforma tem receitas garantidas, sem grandes riscos.

A questão da responsabilização também emerge, pois, se por um lado, as plataformas afirmam que suas seleções de profissionais são rigorosas, por outro lado elas deixam claro que não se responsabilizam pelo resultado do trabalho.

Boa parte das empresas cobram taxa de adesão e/ou mensalidades, um percentual sobre as transações efetivadas, além de definir “limites para a quantidade de atendimento e determinar o tempo que o profissional deverá estar disponível” (MELO; FERRO JÚNIOR, 2022, p. 4). Ademais, há uma grande heterogeneidade do tipo de serviço prestado desde os mais simples (serviços de assistência e suporte em TI) até os mais complexos como “consultoria, projeto, análise, desenvolvimento de sistemas e sites, suporte técnico em hardware, software e redes” (idem).

Educação

Como discutido por Ikuta (2022), neste setor se observam diversos tipos de plataforma, além das de trabalho: de conteúdo, cursos, treinamento profissional e aulas online; ambientes virtuais de aprendizagem, e de gestão, avaliação e gerenciamento de ensino e aprendizagem. Além disso a autora ressalta que já está em curso há alguns anos o desenvolvimento da modalidade de Educação a Distância (EAD), aprofundada no contexto da pandemia. Por isso mesmo, muitas vezes há uma certa confusão entre as formas de trabalho que se realizam por meio digital - modelo EAD e/ou home office -, e nas “plataformas de trabalho”.

As “plataformas de trabalho” de educação como Profes, Corujito e Shapp²² oferecem aulas particulares *online* ou presenciais e realização de tarefas, como auxílio na elaboração de trabalhos, listas de exercícios, revisões de texto, dentre outras possibilidades aos clientes.

No que se refere à forma como se mostram à sociedade, tomando o exemplo da Shapp, enquanto na página inicial ela se apresenta como desenvolvedora de “soluções tecnológicas para conectar quem ensina a quem aprende”, quando acessamos o link “Shapp para pessoas físicas” encontramos: “Veja nosso vídeo e aprenda mais sobre sua nova plataforma de educação continuada”. Ou seja, assim como outras plataformas, elas não se apresentam como empresas prestadoras de um serviço específico, mas apenas

²² Acesso às plataformas citadas, respectivamente: <<https://profes.com.br/inicio>>; <<https://www.corujito.com/Conference/>> e <<https://shapp.it/quemsomos>>.

como empresas de tecnologia buscando, dessa forma, se eximir de qualquer responsabilidade social em relação aos trabalhadores.

Saúde

Este setor tem realizado forte investimento em tecnologia digital tanto no que se refere à forma de realização do trabalho, quanto à relação entre usuários e profissionais da área. Neste caso, os usuários passam a assumir uma parte do trabalho a partir do uso de aparelhos portáteis e pessoais, se responsabilizando pelo envio de informações para a realização de diagnósticos e agendamento de consultas. Além disso, é nítido o crescimento da telemedicina no contexto da pandemia.

No texto escrito por Marcelino e Cardoso (2022), as questões em evidência sobre o setor de referência são: quem fiscalizará o trabalho realizado pelos profissionais de saúde nas “plataformas de trabalho”? Quem fará a formação continuada desses trabalhadores? Em casos de erro, quem será responsabilizado? Os trabalhadores? Os próprios pacientes? Como garantir o cumprimento de carga horária aceitável para manutenção da saúde dos trabalhadores frente as baixas remunerações? Quais os riscos do trabalho isolado, ou seja, sem compartilhamento de experiências/dicas, apoio coletivo?

Ademais, Marcelino e Cardoso (ibidem) se questionam como garantir que o atendimento digital possa ser uma possibilidade a mais, e não a única opção para a população, considerando a expressiva desigualdade sociodigital existente na sociedade brasileira.

Jurídico

Neste setor também se observa um forte processo de digitalização, em que as “plataformas de trabalho” são apenas uma parte das mudanças. Silva (2020, p. 1) relata que as transformações atuais só podem ser compreendidas se analisarmos “o processo de terceirização em massa dos departamentos jurídicos das grandes empresas e multinacionais do país” que ocorre desde os anos 1990.

Para a sua dissertação de mestrado, Silva (2018) analisou sites das empresas-plataforma Migalhas, Jurídico Certo e JusBrasil, e realizou entrevistas com 27 advogados que exercem a profissão regularmente em Salvador (BA). No resumo da sua dissertação, Silva (2022, p. 2) nos fala que a plataformização do trabalho no setor tem levado à desprofissionalização na atividade, pois,

[...] constata-se a alienação operacionalizada pela dispersão espacial de etapas do processo do trabalho, ora transformado em migalhas, que dispostas na forma de uma linha de produção virtual vulgar, controlada pelos gestores das empresas da advocacia ou departamentos jurídicos de corporações, vai sendo composta pela atuação de uma multidão de inumeráveis e desconhecidos trabalhadores “amadores” (estudantes de direito, estagiários, bacharéis) e profissionais qualificados (advogados titulados). Lado à lado esses profissionais operam e disputam, em forma de leilão, o andamento e a ultrajante remuneração parcelar da atividade em dimensões espaciais diferentes do país.

Esse leilão, igualmente presente na Getninja (MURILO et al, 2022), significa que quando aparece uma demanda na plataforma, o profissional que definir o valor mais barato tem maior chance de conseguir o trabalho. Silva (2022) relata que os trabalhadores devem pagar um valor mensal às plataformas para terem acesso aos clientes e, mesmo que as plataformas se autodenominem como “portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet” (ibidem, p. 4), o controle é totalmente realizado pelas plataformas de forma unilateral, sem nenhuma possibilidade de contra argumentação por parte dos trabalhadores. Ademais, as plataformas recebem forte investimento do capital mundializado.

Beleza

Neste setor, Oliveira e Pereira (2022) relatam que as “plataformas de trabalho” que adentraram o mercado de trabalho brasileiro desde 2015 abrangem “serviços pessoais como cortes de cabelo, escova, maquiagem, manicure e pedicure, design de sobrancelhas, depilação e massagem”. No Brasil, já são diversas as empresas-plataforma no setor de beleza como Singu, Ella Beauty Date, Unike TokBeauty, além da GetNinjas.

As autoras relatam que, no início, assim como aconteceu em outros setores, as “plataformas de trabalho” ofereciam melhores remunerações às trabalhadoras. “A plataforma Singu, por exemplo, em 2018 cobrava 30% do valor do serviço, enquanto a maioria dos salões em São Paulo cobrava 40%, sendo que o material utilizado, em ambos os casos, é pago pela manicura” (ibidem, p. 1). Mas, com o tempo, a situação foi sendo modificada no sentido do aumento das taxas retidas pelas plataformas.

Lembrando que este setor é composto, principalmente, por trabalhadoras que já estavam inseridas em relações de trabalho informais, recebendo apenas comissão por cada serviço prestado. Isso pode ser observado, inclusive, em reclamações de trabalhadoras no site Reclame Aqui. Também se observa que as plataformas reforçam a lógica da divisão sexual do trabalho e da segregação ocupacional a partir da construção de relações de

trabalho autoritárias, em que os donos das plataformas e seus “gestores são homens sem experiência prática sobre o serviço que vendem” (ibidem, p. 3).

Fitness

Este setor engloba profissionais de educação física que atuam como *Personal Trainers*, em assessorias esportivas e em outras atividades. De acordo com Sousa Neto e Húngaro (2022, p. 2), são diversas as mudanças que já vinham sendo implementadas, mas elas se intensificaram no contexto “pós” pandemia, com destaque para as “aulas *online*, *coaching* de saúde e consultoria *online*, além da ênfase na necessidade de flexibilidade dos serviços prestados pelos profissionais da área”. Os pesquisadores ressaltam, ainda, que há diversas plataformas digitais no setor para além das de trabalho, como aquelas que se utilizam apenas de inteligência artificial em todo o processo de formulação de treinamento e outras que foram criadas para dar suporte aos profissionais que começam a atender de forma virtual.

Em relação às empresas-plataforma de trabalho, de acordo com os autores, estas se apresentam aos profissionais fazendo uso do “falso discurso do empreendedorismo e de que não haverá mais possibilidades de trabalho para aqueles profissionais que ficarem fora do mundo digital” (SOUSA NETO; HÚNGARO, 2022, p. 4). Por outro lado, para os clientes, a plataforma explicita que a responsabilidade pela realização e qualidade do trabalho é unicamente dos profissionais. Apenas tomando um exemplo, no caso da plataforma de trabalho Hora do Treino²³, os autores indicam que ela fica com 35% do valor pago pelos clientes e “afirma que não tem funcionários, e sim parceiros/as, e que não há nenhum vínculo entre a plataforma e o prestador do serviço” (ibidem, p. 3).

Futebol

As “plataformas de trabalho” também já chegaram no futebol, como analisado por Oliveira (2022) em sua dissertação de mestrado. O autor analisa a empresa Goleiro de Aluguel²⁴, criada em 2015, sendo a única no setor.

Quanto às condições laborais, o valor recebido pelo “trabalhador do gol” é definido pela plataforma, que fica com 40% do valor pago por quem convocou o goleiro, sendo que este valor é depositado na conta do goleiro apenas 15 dias após a confirmação de que ele realizou o trabalho e da nota atribuída pelo demandante.

²³ Disponível em: <<https://horadotreino.com.br/>>. Acesso em 05 de dezembro de 2022.

²⁴ Para acessá-la: <<https://goleirodealuguel.com.br/>>. Acesso em 05 de dezembro de 2022.

Ainda de acordo com o pesquisador, a nota atribuída ao goleiro pode chegar a até 30 pontos e envolve: pontualidade, personalidade e técnica. E se o trabalhador utilizar a camisa da empresa ele ganha mais 10 pontos. O autor ainda nos fala que,

[...] assim como em outras plataformas, se o goleiro de aluguel possuir muitas avaliações negativas, ele passa a ser acionado com menos intensidade e pode até ser suspenso. E como as empresas-plataforma alegam que os trabalhadores não possuem vínculo empregatício com elas, pois elas não cobram exclusividade, a responsabilidade por eventuais penalidades é atribuída aos requerentes do serviço. Portanto, empresas que atuam nesse modelo uberizado, tal como a Goleiro de Aluguel, passam a ideia de que o usuário é quem determina a jornada de trabalho do trabalhador (prestador de serviço), portanto, a figura do “patrão” seria, dentro dessa lógica, o próprio usuário (OLIVEIRA, 2022, p. 3).

Comércio

Sobre este setor, identificamos dois textos que tratam do tema. Estes revelam que o processo de digitalização no setor se inicia em 1995, quando foi liberado o comércio eletrônico. Com um crescimento constante da digitalização, o processo ganha forte impulso no contexto da pandemia em função do fechamento de lojas física.

O e-commerce, além de possibilitar uma constante redução do tamanho das lojas físicas (e conseqüente demissão) pode significar “mais trabalho e redução da remuneração” do trabalhador da loja física, pois este trabalhador “atrai o público, atende, retira as dúvidas, estimula o consumo, mas não necessariamente recebe pelo trabalho, pois o cliente pode comprar o mesmo produto pela internet” (GAGLIANO; ROMANO; SANDI; CAMPELO, 2022, p. 3). Assim, essa venda não entra nas metas a serem alcançadas e nem será contabilizada a comissão.

Delgado, Dias e Di Assis (2022, p. 1) nos falam a respeito do então denominado pelas plataformas como “afiliado ou divulgador digital”, que é uma pessoa física que presta serviços à determinada empresa “por intermédio de plataformas que compõem o comércio eletrônico do estabelecimento, sendo esses serviços relacionados ao marketing, à consultoria e às vendas de produtos do catálogo da empresa contratante”. O trabalhador deve criar sua “vitrine virtual” com os produtos da empresa contratante (por exemplo, lojas Renner, Magazine Luiza etc.), dado que, como qualquer outro comerciante, o divulgador digital não possui seus próprios produtos. Finalmente, assim como os comerciantes, o divulgador recebe o pagamento de comissões sobre as vendas efetivadas. Por isso, concluem as autoras que as duas diferenças entre os comerciantes e os divulgadores é que estes trabalham por meio digital e não têm acesso a nenhum direito.

SEÇÃO 3 – A plataformização no subsetor dos cuidados²⁵

Segundo Moreno (2022), o cuidado envolve trabalhos imprescindíveis para a vida, sua produção e permanência, e para o bem-estar. Neste documento chamamos de “cuidado” as atividades direta e indiretamente relacionadas à reprodução dos sujeitos em sociedade. Ainda assim, procuramos ser o mais específicas possível em relação ao tipo de trabalho realizado nas plataformas mencionadas nesta seção, designando com o termo “cuidado” as atividades que se destinam à manutenção direta de pessoas e pets, e de “trabalho doméstico” as atividades realizadas com foco, principalmente, nas casas de clientes que contratam os serviços, por exemplo, de diaristas, passeadeiras e cozinheiras.

Entre 2016 e 2017 houve crescimento significativo das “plataformas de trabalho” doméstico na Europa, enquanto na América Latina o boom foi em 2020, mas diversas empresas-plataformas foram criadas em 2014 (CORDERO, 2022). Os serviços domésticos correspondem à maior parte do trabalho mediados por plataformas (OIT, 2021) e, para algumas pesquisadoras, as trabalhadoras domésticas são as trabalhadoras “originais” da *gig economy* (TANDON; RATHI, 2021b).

Entretanto, pouco se sabe sobre as empresas prestadoras de serviços ou os processos de classificação e correspondências entre elas e clientes no contexto online. Assim, as “plataformas de trabalho” de cuidado e trabalho doméstico têm sido sub-representadas em discussões públicas e na literatura acadêmica acerca da economia de plataforma, fenômeno que evidencia e nos chama atenção para a invisibilização dessa força de trabalho (MOLITOR, 2021).

Nesse sentido, esta seção tem o objetivo organizar e apresentar algumas literaturas sobre empresas que se utilizam de plataformas para a venda, a organização e gestão de trabalho doméstico e de cuidado. Apresentamos os nomes das empresas encontradas na bibliografia referenciada; os tipos de serviços ofertados; os temas discutidos pelos/as pesquisadores/as no que se refere a plataformização no setor, em relação ao que é analisado em estudos sobre outros setores; como o debate sobre gênero emerge na literatura consultada, também em relação às discussões sobre essa categoria em estudos a respeito de outros setores.

²⁵ Determinados termos utilizados nesta seção foram traduzidos diretamente das línguas inglesa ou espanhola. Por isso, determinadas traduções poderão se assemelhar a conceitos definidos em estudos brasileiros no campo da Sociologia do Trabalho. Entretanto, por serem traduções livres, esses termos não necessariamente possuem ligação com os conceitos em português.

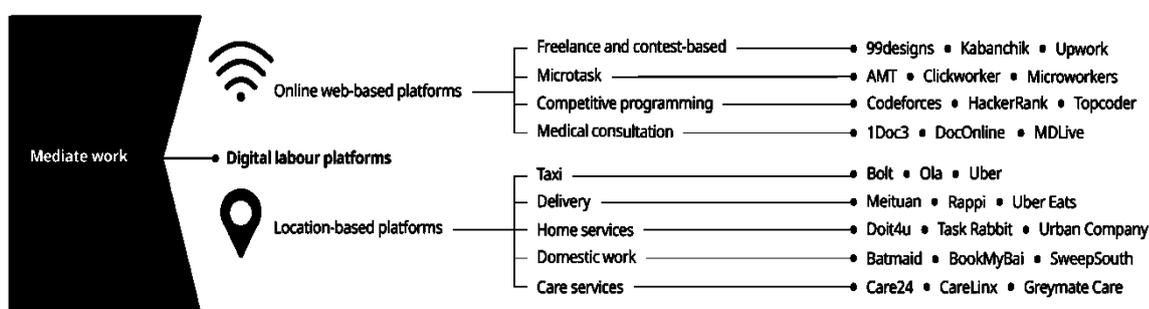
A busca pelos textos referenciados ocorreu no Google Scholar, no Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e no Scielo. Utilizamos as seguintes categorias de busca: *platform domestic work*, *platform nanny*, *care work platform*, plataforma contratação babá, plataforma de cuidado, plataforma trabalho doméstico, plataforma de cuidadora, plataforma de trabalhadora doméstica.

Por fim, é mister esclarecer que se optou por falar em “trabalhadora” ao longo desta seção por conta da predominância da força de trabalho feminina no setor de trabalho doméstico e de cuidado. Essa decisão não necessariamente reflete as escolhas dos/as pesquisadores/as referenciados, haja vista que nem todos/as eles/as indicaram os gêneros dos trabalhadores nas empresas-plataforma investigadas. Ademais, em línguas como o inglês não há uma diferenciação dos sujeitos, assim como há no português e no espanhol, por exemplo. Desse modo, no processo de tradução foi uma escolha consciente a utilização de “trabalhadora”.

3.1 Mapeamento das “plataformas de trabalho” com base na literatura consultada

Conforme Cordero (2022), no final da década de 1990 já havia páginas na internet que colocavam em contato pessoas que precisavam contratar serviços e trabalhadoras no setor doméstico e de cuidado. Segundo classificação da OIT (2021), essas empresas são *location-based platforms*, ou seja, baseadas na localização dado que o trabalho é realizado *in loco* presencialmente, como já discutido anteriormente.

Figura 1 – *Landscape of digital platforms*



Fonte: (OIT, 2021, p. 40).

A primeira empresa de plataforma digital ou aplicativo que ofereceu trabalho de cuidado remunerado foi criada em 2008 na cidade de Boston, nos EUA. Inicialmente ela foi chamada de RunMyErrand (“faça minha tarefa”, em tradução livre) e em 2010 transformou-se em TaskRabbit. Atualmente essa plataforma atua como um mercado

laboral online e é gerida a partir de algoritmos, como o restante das “plataformas de trabalho”.

Dentre as empresas-plataforma encontradas na bibliografia consultada, Julia Ticona e Alexandra Mateescu (2018) citam a Care.com, a UrbanSitter e a SitterCity, três plataformas de cuidados com crianças. As pesquisadoras analisaram os conteúdos de materiais de marketing e recrutamento dessas empresas nos aplicativos e sites; declarações públicas; discursos das empresas direcionados para trabalhadoras e clientes. Foram feitas 43 entrevistas em profundidade com trabalhadoras em Nova Iorque, Atlanta e Washington DC. Os entrevistados foram recrutados em agências de babás, no site Craigslist, por listas de e-mails e grupos no Facebook. As entrevistas foram conduzidas pessoalmente e via Skype, com duração entre 45 e 120 minutos.

A Care.com foi criada em 2006²⁶ e é descrita como a “Amazon para cuidadoras”. Até 2017 seu site possuía mais de 9,2 milhões de perfis de trabalhadoras registradas nos EUA. Esta empresa recebeu financiamento por parte do fundo de investimentos do Google e depois foi comprada pela IAC, uma empresa que possui negócios na internet. A Urban Sitter foi criada em 2010 como um mercado online e aplicativo para contratação de cuidadoras de crianças, estando mais de 160 mil cuidadores registrados em mais de 60 cidades nos EUA no momento da pesquisa de Ticona e Mateescu (ibidem).

A SitterCity foi criada em 2001, também descrita como um mercado online e um aplicativo para contratação de cuidadores, incluindo cuidado com crianças no domicílio, com pessoas portadoras de deficiências, pets e idosos. Esta empresa estava disponível em mais de 25 cidades nos EUA, tendo mais de 2 milhões de cuidadores registrados. Para as três empresas-plataforma citadas, o modelo de cadastro para trabalhadoras e clientes era gratuito (MORENO, 2022).

Também nos EUA, encontramos menção à Jan-Pro, empresa que se denomina como um mercado laboral digital em que trabalhadoras ofertam seus serviços de limpeza e clientes realizam a demanda (CORDERO, 2022). Ela corresponde a uma das maiores franquias de limpeza dos EUA. As trabalhadoras cadastradas são consideradas prestadoras de serviços que têm seu próprio negócio, não são contratadas pela empresa e não possuem seguridade social. Para o cadastro do perfil, a Jan-Pro solicita que elas façam um depósito não-reembolsável. Além disso, para a promoção de seus perfis as

²⁶ Na página do LinkedIn da Care.com consta que ela foi fundada em 2007. Disponível em: https://www.linkedin.com/company/care-com?original_referer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F. Acesso em 03 de janeiro de 2023.

trabalhadoras devem realizar um pagamento. O processo todo se assemelha a um leilão das trabalhadoras concorrendo por casas que demandam trabalhadoras mensalmente, não apenas para diárias pontuais e esporádicas (ibidem).

Numa outra pesquisa mapeada, Niels van Doorn (2021) investigou e comparou as empresas Handy e Helping. A metodologia utilizada envolveu 22 entrevistas semiestruturadas com trabalhadoras. As entrevistadas foram encontradas, principalmente, online via Craigslist, Facebook e LinkedIn. Também foi utilizada a técnica de *snowballing*. Do total de entrevistados, 10 eram mulheres, sendo 2 brancas, 2 latinas e uma asiática; 5 eram homens, sendo 2 brancos e a maior parte tinha entre 20 e 30 anos.

Quanto à Handy, ela foi criada em 2012 e opera em mais de 450 localidades nos EUA, em cidades no Canadá e no Reino Unido. As trabalhadoras cadastradas são chamadas de “profissionais” ou “pros” e a empresa-plataforma as classifica como independentes. Apesar de a empresa se classificar como um serviço que conecta profissionais e clientes, ela cobra entre 20% e 50% do total pago pelos contratantes às trabalhadoras. Além desse percentual, a Handy cobra uma taxa denominada de “taxa de confiança e suporte” pelo serviço de conexão. Todas as profissionais possuem um perfil básico que contém suas notas médias, serviços prestados e avaliações feitas por clientes, sendo opcional incluir a foto. A empresa também oferece a possibilidade de as trabalhadoras comprarem uma conta premium por uma taxa de 8 dólares por semana. Essa conta permite que elas insiram suas informações biográficas, diferenciando esses perfis premium dos que não o são.

Ainda no que se refere a Handy, pesquisadores identificaram que há trabalhadoras que foram penalizadas por perderem trabalhos, relatando a necessidade de manter notas extremamente altas para conseguirem salários mais interessantes. Sedecca (2022) encontrou relatos de uma trabalhadora que acusou os clientes de racismo por conta de avaliações ruins que recebeu na plataforma, mesmo depois de feedbacks positivos pessoalmente. Outro relato reclamava da falta de trabalho que, por sua vez, resultava em dificuldades em ganhar dinheiro. Em seu site, a Handy dá ênfase para a oferta de trabalho de baixo custo, mencionando “serviços de limpeza doméstica baratos, que não quebram o banco”, ou seja, que não custam muito ao cliente.

A Helping, outra “plataforma de trabalho” investigada por Doorn (2021), foi fundada em Berlim em 2014 e promoveu-se afirmando que seria um “antídoto” para o mercado de serviços domésticos na Alemanha. A empresa está presente em mais de 200 cidades em 10 países de 3 continentes e, igualmente, classifica suas trabalhadoras como

autônomas e independentes. Os perfis destas na plataforma contêm informações sobre valores cobrados por hora, a média de notas recebidas, avaliações, quantidade de serviços realizados e resenhas sobre esses serviços. Os clientes podem pesquisar os perfis e selecionar profissionais ou podem deixar que a Helping faça o *match*, ou seja, encontre a trabalhadora ideal.

O discurso da empresa ressalta a flexibilidade para as trabalhadoras, especialmente relacionada aos horários de trabalho e à possibilidade de determinar os preços dos serviços. A Helping indica em seu site que: “enquanto um provedor de serviços autônomo, você é seu próprio chefe... você decide onde, quando e quais ofertas aceitar e o pagamento por hora” (SEDACCA, 2022). Dentre as avaliações da empresa-plataforma encontradas por Sedacca (ibidem) no Indeed²⁷, uma trabalhadora elogia a flexibilidade dos horários, mas, ao mesmo tempo, chama atenção para a falta de provisões para pagamento da previdência, férias e dias em que está doente. A pesquisadora também encontrou comentários sobre a falta de pagamento de despesas com transporte, fenômeno também encontrado por Hunt e Samman (2020). Trabalhadoras reforçaram que, devido a gastos com transporte, mesmo serviços que compensariam pelo valor pago pelos clientes, acabam sendo deixados de lado.

A Helping começou suas atividades estipulando um salário-mínimo de 11 euros por hora em Berlim, mas a partir de 2018 a precificação passou a ser realizada pela própria trabalhadora (DOORN, 2021). Doorn ressalta que essa decisão certamente possui relação com uma tentativa da empresa de não ser classificada como contratante, mas sim como intermediadora e as trabalhadoras como independentes. Quanto à taxa cobrada pela empresa, ela corresponde de 25% a 33% do valor pago pelos clientes. Além disso, a Helping utiliza um sistema de cobrança de taxas disciplinares para clientes e trabalhadoras que não cumprem as regras da plataforma.

Na Dinamarca, a empresa Hilfr assinou um importante documento com um sindicato dinamarquês (SEDACCA, 2022), introduzindo uma nova categoria de trabalhadora na plataforma, a “*superhilfr*”, com status de emprego, para além das contratações de trabalhadoras como autônomas, as “*freelancehilfr*”. O “*superhilfr*” é uma categoria na qual a trabalhadora escolhe participar ou não. Quando essa dinâmica entrou em vigor, algumas trabalhadoras cobraram pagamento acima do salário-mínimo, o que

²⁷ Indeed.com é um site de buscas de empregos, criado nos EUA, mas disponível em diversos países. Nele, empresas criam suas páginas específicas e trabalhadores/as podem acessá-la, inclusive para deixar comentários.

gerou um impacto positivo em seus rendimentos. Apesar disso, até 2020 apenas 36 trabalhadoras se beneficiavam da mudança, possivelmente devido as desvantagens competitivas dado que outras empresas-plataforma geravam menos custos e atraíam mais usuários (clientes e trabalhadoras) (SEDACCA, 2022). Esse caso demonstra a limitação da construção de regulações com base apenas em uma ou duas empresas.

Na América do Norte, mais especificamente no México, Marta Cebollada Gay (2021) entrevistou os responsáveis pelas empresas Homely e Aliada. A Aliada nasceu em 2014, oficializando suas operações na Cidade do México em 2015. Em seu aplicativo, as trabalhadoras escolhem o(s) serviço(s) que querem oferecer: limpar, passar roupa, lavar, cozinhar e/ou atender demandas de animais de estimação. Após adicionarem o(s) serviço(s), seus perfis podem ser filtrados pelo algoritmo quando há demanda de um cliente. As trabalhadoras podem escolher as localidades em que estão dispostas a trabalhar e quanto gostariam de receber por hora – que pode variar entre 57 e 99 pesos mexicanos²⁸.

A Aliada afirma que não possui relações laborais com as trabalhadoras, identificando-se como uma mediadora de serviços (CORDERO, 2022). Dentre os direitos oferecidas às trabalhadoras, Gay (2021) encontrou um seguro acidente com cobertura limitada, que é pago pela empresa; assessoria sobre temas fiscais, como declaração de impostos e informações sobre inclusão financeira. Para pessoas que trabalham com mais frequência para a empresa, ela pode vir a viabilizar férias pagas, bonificações de fim de ano e fundo de garantia. Não obstante, no texto de Gay não fica claro como esse processo ocorre.

A Homely, por outro lado, reconhece que estabelece relações laborais com as trabalhadoras cadastradas que se dedicam exclusivamente à empresa. Assim, estas trabalhadoras têm, dentre outros direitos trabalhistas, férias remuneradas e pagamento de horas extras. Não obstante, esse tipo de relação atinge apenas cerca de 15% das trabalhadoras da plataforma dado que o restante prefere trabalhar em tempo parcial, sem serem formalmente contratadas, e recebem apenas um seguro privado de responsabilidade civil que cobre acidentes durante as horas trabalhadas na plataforma. A Homely também oferece serviços de contabilidade para trabalhadoras a fim de orientá-las sobre o pagamento de impostos, planos de poupança/seguro e inclusão financeira.

No México, essas empresas são consideradas plataformas de recrutamento, em que são contratadas trabalhadoras para serviços por tempo determinado, cujo pagamento

²⁸ Em 29 de novembro de 2022, 1 (um) peso mexicano estava para 0,27 (vinte e sete centavos) de real. Desse modo, 57 pesos correspondiam a R\$15,61 e 99 pesos a R\$27,12.

é realizado pelo cliente através da plataforma. Apesar disso, Gay afirma ter encontrado indícios de subordinação laboral na relação trabalhadora-plataforma, como a dedicação exclusiva de certas trabalhadoras, o controle das empresas sobre atividades realizadas, dentre outros.

Tais empresas investigadas por Gay (2021) afirmaram que possuem mecanismos para resolução de queixas de trabalhadoras e ferramentas para lidar com casos de abuso e discriminação. Em certas empresas, além das ofertas de trabalho, são incluídas informações sobre condições para um trabalho decente. Ademais, há empresas-plataforma que oferecem pagamentos com valores fixos, algumas não cobram comissão para garantir preços de mercado e em outras são as trabalhadoras que determinam os valores dos serviços. As tarifas são calculadas com base na quantidade de horas trabalhadas, considerando a regularidade da prestação de serviços. Apesar disso, não foram identificadas ações de incentivo ao contato entre trabalhadoras, formação de rede e comunicação entre elas.

Para Gay (2021), as empresas que se utilizam de plataformas digitais procuram estabelecer ferramentas para melhorar as condições das trabalhadoras, especialmente em termos de empoderamento para a busca por um trabalho decente. Nesse sentido, elas teriam outras iniciativas e não apenas serviços de intermediação, como afirmam prestar.

Sem dúvida, com a colaboração entre autoridades e plataformas, a qualidade laboral das pessoas trabalhadoras e a confiança entre os clientes poderiam ser melhores, difundindo entre elas o valor do trabalho decente no âmbito do trabalho de cuidado remunerado. Ações essas que consolidam espaços livres para a busca de oportunidades e de crescimento laboral (ibidem, p. 20, tradução nossa).

Avançando para o sul global, mais especificamente sul e sudeste asiáticos Ambika Tandon e Aayush Rathi (2021a) desenvolveram uma investigação sobre empresas-plataforma de cuidado com foco na Índia, na Indonésia, no Paquistão e no Vietnã. As pesquisadoras realizaram entrevistas semiestruturadas com 41 trabalhadoras domésticas; 4 trabalhadoras representantes de sindicatos na Índia; 17 executivos de empresas-plataforma; 3 oficiais do governo em Nova Delhi e Bengaluru. Também foi feita pesquisa em fontes secundárias, que conduziu à uma categorização das empresas com base em suas características e seus processos.

A partir dessa metodologia, Tandon e Rathi traçaram uma tipologia das empresas investigadas: Mauqa Online, CrewOnJobs, Urban Company e Umbrella foram consideradas plataformas *on-demand*; MaiMaid, Housmaid e KasiCare como plataformas

de agências digitais de colocação; Helper4u uma plataforma de mercado. As plataformas *on-demand* se assemelham ao modelo da uberização, isto é, essas empresas geralmente não possuem abertura para negociação quanto ao modo de funcionamento, cobram taxas por tarefa, demandam smartphones, os serviços são distribuídos com base em proximidade geográfica e avaliações recebidas e há monitoramento das trabalhadoras.

Dentre as empresas-plataforma *on-demand*, as pesquisadoras destacam a Urban Company, que solicita que as trabalhadoras depositem 3.000 rupias indianas para registrarem-se, algo que não encontramos em outros setores analisados, a exceção do de Tecnologia da Informação, onde os trabalhadores também pagam uma taxa de cadastro – além de mensalidade. De acordo com Ambika Tandon e Aayush Rathi (2021a) devido aos termos contratuais, na prática é difícil que o valor depositado pelas trabalhadoras seja devolvido para elas. Além disso, essa empresa demanda que trabalhadoras comprem material de limpeza da própria plataforma, que possui valores mais altos do que os de mercado. A justificativa para tal é que é preciso padronizar a prestação do serviço. É importante registrar que há relatos de trabalhadoras que contraíram dívidas com a plataforma porque compraram produtos caros e não receberam trabalho suficiente para pagá-los (TANDON; RATHI, 2021a).

Já as empresas classificadas como agências digitais de colocação (“*placement agencies*”) divulgam ocupações com carga horária completa, meio período ou em que a trabalhadora deve morar na residência do cliente. As trabalhadoras se registram na plataforma digital e dela recebem ligações, que cobra uma taxa única dos clientes para conectá-los às trabalhadoras. Assim como no caso das empresas classificadas como *on demand*, neste caso também são as empresas que definem a remuneração das trabalhadoras. Finalmente, essas empresas não se envolvem nas operações de trabalho no dia a dia, a não ser que haja alguma reclamação de qualquer uma das partes. A MaiMaid, incluída pelas pesquisadoras nessa classificação, não solicita que as trabalhadoras façam depósitos para a plataforma, mas sim que os clientes o façam. Esse valor é usado para cobrir salários de trabalhadoras nos casos em que os clientes se recusam a pagar – algo que acontece com frequência (ibidem).

Por fim, as plataformas de mercado (“*marketplace*”) são descritas pelas pesquisadoras como painéis de trabalho online, nos quais trabalhadoras criam perfis, adicionam suas habilidades e as pessoas que demandam o serviço pagam uma taxa para acessar esses perfis. As empresas não estabelecem os termos do trabalho, nem os salários e não se responsabilizam por resolver reclamações de qualquer uma das partes.

Ainda no sul global, mas na África do Sul, Abigail Hunt e Emma Samman (2020) analisam as ações de “plataformas de trabalho” que se assemelham ao que Tandon e Rathi (2021a) classificam como plataformas *on-demand*. Dentre elas, há recrutamento de trabalhadoras via formulário, esclarecimento de status de migração e solicitação de antecedentes criminais. As empresas permitem que trabalhadoras criem seus perfis, gerenciem seus *gigs*/bicos e recebam seus pagamentos via aplicativo. As trabalhadoras podem ser contratadas por 3h ou mais e receber gorjeta. Além disso, há um “valor premium” pago para trabalhadoras que realizam serviços que foram cancelados por outras trabalhadoras.

As taxas cobradas são calculadas com base no tempo de dedicação aos serviços e na permanência da trabalhadora na plataforma. Dentre os custos que a plataforma cobre, de acordo com Hunt e Samman (2020), estão os materiais de limpeza, mas, por outro lado, a empresa não custeia o transporte até o local de serviços, nem a internet necessária para acessar o aplicativo. Não obstante, uma empresa-plataforma investigada chegou a desenvolver um aplicativo *data-free*, que elimina custos com taxas de internet para trabalhadoras.

Por último, com foco na América do Sul, Francisca Pereyra, Lorena Pablete, Cecilia Poggi e Ania Tizziani (2022) examinaram a Zolvers. Segundo as pesquisadoras, esta empresa é uma das mais antigas e importantes no setor de trabalho doméstico no mundo. Na realidade, a Zolvers é uma empresa de software e o setor de cuidado foi o foco de sua primeira atividade no mercado (MORENO, 2022). Ela nasceu na Argentina em 2014 e depois se expandiu para México, Colômbia e Chile. Segundo informações fornecidas pela empresa-plataforma, ela chegou a ter 20.000 trabalhadoras domésticas ativas na região metropolitana de Buenos Aires, todas mulheres.

A maior parte das atividades é de limpeza, mas ocasionalmente são incluídos serviços de cuidado. A prestação de serviços pode ser semanal, mensal ou por bicos esporádicos. O valor do serviço é calculado por hora, variando de acordo com a demanda semanal (o preço/hora diminui à medida que a carga de trabalho semanal aumenta). Entretanto, a atuação da plataforma na precificação do trabalho está restrita ao período inicial da relação entre clientes e trabalhadoras de forma que a evolução da remuneração é negociada entre as partes (PEREYRA; PABLETE; POGGI; TIZZIANI, 2022).

A Zolvers chama a atenção de clientes propagando a garantia de satisfação e trabalhadoras de confiança. Para isso, a plataforma promove trabalhadoras “verificadas”, ou seja, que possuem referências positivas de outros usuários, realiza avaliações

psicológicas e checa os antecedentes criminais. Ela também oferece a possibilidade de o cliente trocar de trabalhadora nos primeiros 30 dias, caso não esteja satisfeito (ibidem).

Para Pereyra, Pablete, Poggi e Tizziani (2022), esta empresa atua como intermediadora do processo de contratação de trabalhadoras domésticas, sendo os custos dessa intermediação pagos pelos empregadores. A Zolvers possui uma ferramenta opcional para clientes que desejam formalizar as relações com as trabalhadoras, a “Zolvers Pagos”. Trata-se de um serviço de intermediação financeira e empregatícia, em que a plataforma toma conta de processos relacionados ao pagamento de salários, que passam a ser automaticamente retirados das contas bancárias dos clientes. Além disso, a empresa gerencia contribuições para a previdência social da trabalhadora, oferece conselhos e assistência contábil para o registro.

A Zolvers Pagos acaba por promover a inclusão financeira de trabalhadoras pois facilita a abertura de contas de poupança, devido a acordos com bancos locais, para os quais os salários são transferidos diretamente das contas dos clientes. Esses acordos permitem que as trabalhadoras acessem outros produtos financeiros, como cartões e empréstimos – possibilitados por investimentos do Banco Interamericano de Desenvolvimento (ibidem).

Ademais, a Zolvers oferece mecanismos de controle sobre horas trabalhadas para a trabalhadora, disponibilizando uma “calculadora”, que é manejada pelos clientes, ou seja, os clientes é que incluem as jornadas. De acordo com falas dos fundadores da plataforma, essa iniciativa busca a inclusão de trabalhadoras que tradicionalmente estavam na economia informal, na formalidade, pois constitui um instrumento interessante para registros (PEREYRA; PABLETE; POGGI; TIZZIANI, 2022).

Da Argentina para a Colômbia, encontramos os achados de Kruskaya Hidalgo Cordero (2022) sobre a Hogaru, que iniciou sua atuação na internet em 2013 e, em 2015, lançou uma plataforma. Esta empresa está presente em Bogotá, Medellín e Cali. Diferentemente de outras “plataformas de trabalho” mencionadas até o momento, ela contrata diretamente as trabalhadoras, garantindo direitos sociais, benefícios legais e um salário-mínimo local. Segundo a classificação do Fairwork, essa plataforma possui a nota mais alta na América Latina (FAIRWORK, 2021 apud CORDERO, 2022). Ainda assim, há problemáticas para as trabalhadoras, como o fato de que elas não podem escolher a localização em que vão trabalhar e os serviços não são designados de acordo com a geolocalização.

No Brasil, Renata Moreno (2022) identificou por meio de busca na playstore do Android e do App Annie que classifica apps por dados de download – que os subsectores de faxina e de babás predominam entre as “plataformas de trabalho” encontradas. Já as empresas-plataforma de cuidados com idosos são menos relevantes em termos de quantidade. As empresas encontradas para contratação de cuidadoras para crianças são parecidas com mídias sociais, pois nelas as trabalhadoras postam fotos e informações sobre o cotidiano com as crianças e esses posts são acompanhados pelos pais.

A Sit.ly é uma plataforma de cuidado com crianças para contratação de babás. No Brasil ela é expressiva em quantidade de downloads e média de usuários mensalmente. Moreno (2022) destaca que em seu site há imagens de mulheres brancas cuidando de crianças brancas, o que não é representativo das mulheres que trabalham como babás no Brasil. Nessa plataforma, as trabalhadoras indicam em seus perfis suas características pessoais (calma, paciente, rigorosa e engraçada), tarefas que podem realizar (além do cuidado com crianças, como fazer compras no mercado, cozinhar e realizar tarefas domésticas) e o valor por hora de trabalho (faixa de preço ou valor/hora negociável). A pesquisadora chama atenção para o fato de que a Sit.ly acaba incorporando um ponto de tensão e permanente negociação sobre as responsabilidades das cuidadoras ao pedir que elas indiquem quais tarefas poderão fazer para além do cuidado das crianças (ibidem, p. 10).

Quanto às “plataformas de trabalho” doméstico, Moreno (2022) menciona a Parafuzo, que se introduziu no mercado ofertando faxinas a R\$19,90 e atualmente oferece “limpeza expressa”. Esse tipo de limpeza tem duração de até 1h30 e inclui a limpeza de vaso sanitário e pia, passar pano, arrumar a cama, lavar a louça e tirar o lixo. Na Parafuzo há sugestão de tempo médio adequado para o trabalho, mas o cliente pode indicar por quanto tempo quer contratar a trabalhadora.

Para faxinas, geralmente as empresas solicitam informações sobre quantos cômodos serão limpos e qual será o tipo de limpeza. Daí, os valores são calculados e informados para as trabalhadoras. Com base nessas informações as trabalhadoras organizam suas rotinas, pois geralmente elas realizam faxinas em diferentes residências num mesmo dia, já que as atividades se concentram em poucas horas. Moreno (ibidem) também encontrou aplicativos para gerenciamento do trabalho de trabalhadoras domésticas: folhas de ponto digitais; câmeras; rastreamento de informações sobre o cuidado e a pessoa que recebe o cuidado, com lembretes e dicas; aplicativos para contato permanente entre clientes e cuidadoras.

A Parafuzo também foi citada nas investigações de Gabriel Ferreira Vale e Claudia Nociolini Rebecchi (2021). As ações desta empresa e da Donamaid, mencionada em artigo dos pesquisadores, foram interpretadas por eles como contínuos da divisão de gênero, das mazelas da escravidão e da responsabilização das mulheres pelas atividades domésticas. Essa continuidade seria produto das facilidades e incentivos promovidos pelas empresas para que mulheres acessem o setor de trabalho doméstico.

Além da Parafuzo, Cordero (2022) analisou no Brasil a MaryHelp – cujo nome (“Mary” ou Maria, em português, é comumente associado a trabalhadoras domésticas). Essa empresa iniciou suas operações em 2011 e é uma das empresas mais utilizadas para trabalho doméstico no país. Ela se transformou numa franquia e atua em 16 dos 27 estados brasileiros. Nessa empresa as trabalhadoras não podem escolher a distância do local de trabalho. Ademais, a MaryHelp demanda a compra de um uniforme, cujo valor é descontado dos repasses feitos à trabalhadora pelo serviço prestado. O pagamento é feito quinzenalmente e a plataforma retém cerca de 64% da tarifa. Nessa plataforma as trabalhadoras não são contratadas e, por isso mesmo, não possuem seguridade social.

Diferentemente do que ocorre nas empresas-plataforma de transporte, no setor de cuidado os perfis das trabalhadoras são mostrados aos clientes que demandam o serviço. Em determinadas empresas os clientes acessam os perfis das trabalhadoras sugeridas pelo algoritmo, conforme a descrição da vaga, mas as trabalhadoras também podem acessar anúncios de vagas. Então, os contatos e negociações ocorrem diretamente pela plataforma. Segundo Moreno (2022), essas negociações não ocorrem num contexto de igualdade, haja vista a predominância do desemprego e da precariedade nas vidas das trabalhadoras que procuram por serviços nessas empresas.

Há empresas-plataforma que disponibilizam cadastros gratuitos, mas há também as que disponibilizam assinaturas mensais/contas premium para que as trabalhadoras tenham acesso a mais vagas. Em algumas delas a assinatura mensal é oferecida tanto para trabalhadoras, quanto para clientes. A publicização dos perfis das trabalhadoras está diretamente relacionada às notas que recebem e ao funcionamento dos algoritmos, que destacam trabalhadoras com mais disponibilidade e que são mais rápidas em suas respostas às demandas. Para além dessas informações, não sabemos muito mais sobre os critérios de funcionamento dos algoritmos para destaque de perfis das trabalhadoras (MORENO, 2022).

As empresas-plataforma citadas e os textos de referência para consulta foram organizados no Quadro 2, que inclui informações sobre os serviços ofertados e a localidade de atuação das empresas.

Quadro 2 – Informações sobre as plataformas citadas

Empresa-Plataforma	Data de fundação²⁹	Serviços ofertados³⁰	Localidade	Texto de referência
<u>Care.com</u>	2006/2007	Babás, cuidados com pets, cuidados com idosos, serviços domésticos e de <i>lifestyle</i> , aulas particulares	EUA, Canadá, Reino Unido e Europa Ocidental	<ul style="list-style-type: none"> • TICONA; MATEESCU, 2018 • MORENO, 2022
UrbanSitter	2010	Babás, tutores e ajudantes para lição de casa, serviços domésticos, cuidados com pets, cuidados com idosos	EUA	TICONA; MATEESCU, 2018
SitterCity	2001	Cuidados com crianças, pets, idosos e pessoas portadoras de deficiências	EUA	
Handy	2012	Limpeza, montagem de móveis e demais serviços de "faz-tudo"	EUA, Canadá e Reino Unido	<ul style="list-style-type: none"> • VAN DOORN, 2021 • SEDACCA, 2022
Helpling	2014	Limpeza doméstica	Suiça, Itália, Alemanha, França, Holanda, Irlanda, Reino Unido e Singapura	<ul style="list-style-type: none"> • VAN DOORN, 2021 • SEDACCA, 2022 • GAY, 2021
<u>Cleanzy.com</u>	2014	Limpeza doméstica	Espanha, Itália, Turquia e Reino Unido	SEDACCA, 2022
Task Rabbit	2008	Limpeza doméstica, montagens de móveis, instalações de TV, serviço para mudança	EUA	
Emop	2017	Limpeza doméstica	Reino Unido	
Tidy Choice	2014	Limpeza doméstica	Reino Unido	
<u>Childcare.co.uk</u>	2009	Cuidado com crianças	Reino Unido	
<u>Sitters.co.uk</u>	2006	Cuidado com crianças	Reino Unido	

²⁹ Uma importante fonte para mapeamento das datas de fundação de algumas das plataformas foi o site The Care Economy Knowledge, que contém um item denominado Business Mapping, em que há diversos dados sobre empresas e plataformas de cuidado e trabalho doméstico. Disponível em: <<https://www.the-care-economy-knowledge-hub.org/business-mapping/>>. Acesso em 03 de janeiro de 2023. Para plataformas cujos anos de fundação não foram encontrados, acrescentamos o ícone “-”.

³⁰ As informações sobre serviços ofertados nas plataformas foram retiradas de seus sites, não apenas dos textos de referência.

Yoopies	2012	Babás, cuidados com pets, cuidados com idosos, serviços domésticos, professores particulares	França, Espanha, Bélgica, Itália, Alemanha, Austria, Holanda, Suíça, Portugal e Reino Unido	
Bubble	2016	Cuidado com crianças	-	
Hilfr	-	Limpeza doméstica	Dinamarca	<ul style="list-style-type: none"> • SEDACCA, 2022 • GAY, 2021
Mauqa Online	-	Limpeza, babás, cozinheiras e outros serviços domésticos	Paquistão	TANDON; RATHI, 2021
CrewOnJobs	2018	-	Índia	
Urban Company	2014	Serviços gerais de limpeza doméstica, SPA, massagem, beleza e reparos	Arábia Saudita, Singapura, Austrália, Emirados Árabes, Índia, EUA	
Umbrella	-	Limpeza doméstica, dedetização, mudança	Paquistão	
MaiMaid	-	Limpeza doméstica	Indonésia	
Housemaid	-	Limpeza doméstica	Índia	
KasiCare	-	Contratação de babá, empregada ou motorista	Indonésia	
Helper4u	-	Contratação de empregada, cozinheira, cuidadora, motorista e entregador	Índia	
Zolvers	2014	Limpeza doméstica	Argentina	
Aliada	2014	Limpeza doméstica	México	
Homely	2015	Limpeza doméstica	México	GAY, 2021
Hogaru	-	Serviços de limpeza doméstica e cuidados com crianças	Colômbia	<ul style="list-style-type: none"> • PEREYRA; PABLETE; POGGI; TIZZIANI, 2022 • CORDERO, 2022
Mi Dulce Hogar	-	Limpeza doméstica	México	PEREYRA; PABLETE; POGGI; TIZZIANI, 2022
MiMaidXpress	-	Limpeza doméstica	Panamá	
Casera	-	Limpeza doméstica	Equador	

Parafuzo	2014	Limpeza simples, limpeza pesada e montagem de móveis	Brasil	<ul style="list-style-type: none"> • COUTINHO; FERREIRA, 2021 • CIRINO, 2022 • VALE; REBECHI, 2021 • MORENO, 2022
Me Ajuda Limpeza	2017	Limpeza doméstica	Brasil	COUTINHO; FERREIRA, 2021
Donamaid	2017	Limpeza doméstica	Brasil	<ul style="list-style-type: none"> • PEREYRA; PABLETE; POGGI; TIZZIANI, 2022 • VALE; REBECHI, 2021
Sit.ly	2009	Cuidado com crianças	Brasil (mas fundada na Holanda)	MORENO, 2022
MaryHelp	2011	Limpeza doméstica	Brasil	CORDERO, 2022
Jan-Pro	1991 (mas não no formato de plataforma de trabalho)	Limpeza doméstica	EUA	CORDERO, 2022

Como pode ser observado no quadro anterior, no âmbito da bibliografia consultada encontramos 35 empresas-plataforma, majoritariamente alocadas no Reino Unido, nos EUA, no Brasil, na Índia, no México, no Paquistão e na Indonésia – aqui citados em ordem decrescente de frequência que são mencionadas no quadro. Dentre os serviços mais ofertados, destacamos a limpeza doméstica, seguida do cuidado com crianças, idosos e pets. Também aparecem, mas esporadicamente, empresas que oferecem serviços de limpeza, cuidado e reparos gerais.

Dentre as características mais comuns ao modo de gestão do trabalho nessas empresas, salientamos a relação de subordinação que estabelecem com as trabalhadoras, pois, ao se registrarem, estas precisam aceitar as condições estabelecidas pelas empresas-plataforma sem margem de negociação. As empresas, por exemplo, definem tarifas padronizadas que são cobradas dos serviços realizados. Além disso, é esperado que as trabalhadoras possuam acesso a dispositivos celulares e a internet para aceitar as demandas de trabalho, sem que a empresas cubra qualquer desses gastos. Inclusive, gastos com transporte – uma das principais reclamações das trabalhadoras – também não são ressarcidos pelas empresas (CORDERO, 2022).

Desse modo, a maior parte das empresas que se utilizam da tecnologia plataforma para a produção, organização e gestão do trabalho externaliza seus os custos diretos e indiretos para as trabalhadoras. O argumento das empresas para justificar suas ações, é de

que não há relações laborais elas e as trabalhadoras, sendo estas consideradas prestadoras de serviços autônomas. Não obstante, as empresas supervisionam os serviços por meio de ferramentas digitais como registros de valores cobrados e recebidos, cronômetros, calculadoras, reconhecimento facial, fotografias do lugar de trabalho e avaliações dos clientes (ibidem).

3.2 Temáticas e debates: as perspectivas da bibliografia consultada

As discussões sobre gênero na bibliografia consultada estão centradas, principalmente, no debate a respeito da mercantilização do trabalho doméstico. Nesse sentido, destacam que a desvalorização desse trabalho pode ser associada à sua presença na esfera privada, a feminização da força de trabalho e a falta de garantias em termos trabalhistas (SEDACCA, 2022; HUNT; SAMMAN, 2020). Ademais, apontam que devido às percepções acerca do trabalho reprodutivo – muitas vezes não considerado um trabalho –, as atividades de reprodução permanecem invisibilizadas e desvalorizadas (TANDON; RATHI, 2021b). Moreno (2022, p. 5) resume essa discussão indicando que há pelo menos três características do trabalho doméstico e de cuidado que são comuns na maior parte dos países:

[...] é majoritariamente feminino, altamente informal e pouco valorizado (baixa remuneração). É desempenhado sobretudo por mulheres negras, indígenas e imigrantes. Essas características marcam o funcionamento e os impactos da entrada das plataformas digitais no circuito do trabalho doméstico e de cuidado.

No Brasil, esse cenário é caracterizado por uma mudança do perfil do trabalho doméstico no Brasil nos últimos 30 anos. Atualmente prevalecem diaristas nesse setor, não mais mensalistas, como predominava no passado. A atuação das diaristas é mais intensa, pois significa que diversas atividades domésticas devem ser executadas num mesmo dia, incluindo lavar e passar roupas, cozinhar, por exemplo. Além disso, há a vivência da insegurança em relação a se haverá trabalho no dia seguinte – tanto no que se refere à demanda, quanto ao adoecimento ou acidente, impossibilidade de realizar o trabalho. Sem contar a insegurança total no que se refere à velhice. Essas condições precedem as empresas-plataforma (SEDACCA, 2022), que se inserem precisamente em dinâmicas já estabelecidas no setor (MORENO, 2022).

Diferentemente das agências de contratação e redes informais de indicações de trabalhadoras, as “plataformas de trabalho” doméstico e de cuidado possuem um amplo

alcance nacional e até mesmo internacional (TICONA; MATEESCU, 2018). A lógica dessas empresas-plataforma é de fragmentação de atividades laborais, bem como de insegurança em relação à renda e de vivência de uma forte pressão para que estejam disponíveis o tempo todo (MORENO, 2022). A maior disponibilidade está relacionada à necessidade de realizar várias faxinas em diferentes casas num mesmo dia, de responder solicitações de clientes o mais rápido possível, de gerir mental e emocionalmente todas as demandas.

Enquanto mulheres estão menos inclinadas a ocuparem posições na então denominada *gig economy*, quando o fazem elas vão para “plataformas de trabalho” doméstico. Ao adentrarem o setor, as empresas divulgam promessas de formalização e benefícios, salários mais altos e o potencial de melhorar as condições de trabalho através de sua intermediação. Tal processo também ocorreu em relação às empresas-plataforma de serviços de beleza. Apesar de ainda não haver dados sobre, podemos pensar que nas “plataformas de trabalho” de saúde e educação deve ocorrer o mesmo fenômeno, pois esses setores têm uma forte presença de mulheres. É preciso considerar, entretanto, a enorme heterogeneidade de cada setor no que se refere ao tipo de função e profissão dentro de cada um dos setores. Não obstante, ao aderirem às empresas-plataforma, as trabalhadoras permanecem expostas a instabilidades no trabalho e a precariedade, principalmente relacionada aos desafios para determinar seu status legal e social (TANDON; RATHI, 2021a).

Se num primeiro momento as trabalhadoras nessas empresas parecem ganhar salários absolutos maiores do que aqueles encontrados por vias offline, ao olharmos com mais atenção para essas empresas percebemos que esse setor continua englobando ocupações de baixo rendimento e má remuneração, sem contar que muitas devem assumir a compra de material de limpeza e pagamento do transporte. Os rendimentos das trabalhadoras em “plataformas de trabalho” doméstico e de cuidado são instáveis por conta da irregularidade da demanda e da conciliação com outros trabalhos (HUNT; SAMMAN, 2020).

Para além desse argumento, é mister ressaltar um ponto discutido pela literatura consultada: diferentemente da uberização, temos exemplos de “plataformas de trabalho” de cuidado que possuem iniciativas de formalização do processo de contratação (TANDON; RATHI, 2021a). Algumas delas desenvolvem cartilhas de orientação para clientes e trabalhadoras sobre legislações e direitos trabalhistas, assim como disponibilizam interfaces para registro e pagamento (TICONA; MATEESCU, 2018).

Algumas empresas tornam mais visíveis as relações de trabalho estabelecidas através do aplicativo, referenciando as trabalhadoras em instituições formais, como as de pagamentos de impostos. Desse modo, interfaces de pagamento, modelos de contratação e ferramentas para impostos atuam como mecanismos de formalização. A UrbanSitter envia para os clientes um resumo de horas trabalhadas, contendo os valores devidos às trabalhadoras, que podem ser pagas com cartão de crédito. Então, a plataforma emite um recibo. Além disso, a ferramenta HomePay da Care.com permite que clientes registrem trabalhadoras como empregadas domésticas, pagando os devidos impostos. A SitterCity possui o SurePayroll, que permite que trabalhadoras emitam documentos de registro com o histórico de trabalho (TICONA; MATEESCU, 2018; PEREYRA; PABLETE; POGGI; TIZZIANI, 2022).

As sugestões e o incentivo à adesão de leis trabalhistas não são práticas geralmente observadas em empresas-plataforma em outros setores, constituindo, portanto, algo importante de ser evidenciado no caso de plataformas de cuidado. Não obstante, para Ticona e Mateescu (2018), tais esforços são aspiracionais, pois enquanto intermediárias e não contratantes diretas das trabalhadoras, as plataformas não conseguem garantir que, de fato, que o cliente cumpra os requisitos de trabalho formal. Claro que se realmente fosse de interesse das plataformas formalizar o trabalho dessas trabalhadoras, elas mesmas o fariam ou, então, colocariam como condição da realização do trabalho, a formalização.

Assim, o argumento de que as “plataformas de trabalho” doméstico e de cuidado incentivam a formalização no setor pode ser refutado por indícios de que são, na verdade, as escolhas dos clientes que viabilizam a formalização das trabalhadoras, não necessariamente os mecanismos disponibilizados pelas empresas-plataforma. Em entrevistas com trabalhadoras percebeu-se que, na prática, as plataformas permitem uma grande variedade de relações trabalhistas (TICONA; MATEESCU, 2018). Trabalhadoras entrevistadas afirmam que, na realidade, propostas de formalização feitas pela Zolvers, por exemplo, acabam dependendo da decisão dos clientes (PEREYRA; PABLETE; POGGI; TIZZIANI, 2022).

Por isso, muitas trabalhadoras associam a satisfação com o trabalho nessas empresas à sorte de terem encontrado bons clientes, que pagam o que é devido e até mesmo as registram. Ora, os limites de atuação das empresas-plataforma ficam ainda mais evidentes quando, após viabilizar o contato entre clientes e trabalhadoras, elas intervêm

pouco, para o bem ou para o mal. Os termos de contratos dependem, na realidade, de combinados entre trabalhadoras e clientes. Portanto,

Internacionalmente, o discurso das empresas a favor da plataformização do setor mobiliza o argumento de que essa pode ser uma estratégia para formalizar o trabalho doméstico e tirá-lo da invisibilidade. Analisando cada país, no entanto, fica evidente que essa formalização não está relacionada com a agenda de reconhecimento e garantia de direitos das trabalhadoras domésticas (MORENO, 2022, p. 12).

O que se verifica é que, com o avanço da plataformização no setor de trabalho doméstico e de cuidado, o trabalho reprodutivo não está sendo mais valorizado, mas sim mais um meio de extração e processamento de dados através da necessidade do cuidado, devido a mudanças de características demográficas da população (MORENO, 2022).

Para Doorn (2021), na verdade, as “plataformas de trabalho” sugerem um regime de semi-formalização e de dominação estrutural, porque as trabalhadoras ficam dependentes dos sistemas das plataformas – que estabelecem as regras do jogo –, mesmo que decidam não trabalhar para determinado cliente. Já Tandon e Rathi (2021b) traçam duas perspectivas sobre a plataformização: 1) plataformas enquanto um passo em direção à formalização do setor; 2) plataformas enquanto possibilidade de que as trabalhadoras sejam cada vez mais exploradas, devido à ausência de proteção. As plataformas possuem um potencial vasto de intervenção, conforme já foi identificado em outros setores de atuação. Por isso, assim como em outros setores, é importante identificar se uma plataforma atua como uma intermediária fraca ou forte, baseando-se no nível de controle que exerce sobre as condições de negociação do trabalho e sua performance; na externalização de custos, reclamações e repressão. Desse modo, é importante não perder de vista que plataformas moldam a economia política das relações de trabalho que elas muitas vezes dizem apenas mediar.

Cirino (2022) endossa o argumento de Tandon e Rathi (2021b), alegando que é preciso analisar cada empresa para verificar se há, de fato, compartilhamento de bens e serviços, sendo a plataforma apenas um meio de conexão entre as partes, ou se há exploração e subordinação do trabalho pela empresa-plataforma. Afinal, negar às trabalhadoras “o reconhecimento do vínculo de emprego com as plataformas que exploram seu trabalho de empregada doméstica é replicar e expandir, em termos ainda mais perversos, a lógica opressora da divisão sexual do trabalho” (ibidem, p. 71-72).

A flexibilidade é frequentemente mencionada como algo positivo para as trabalhadoras que precisam conciliar trabalho remunerado e trabalho de cuidado não-remunerado (HUNT; SAMMAN, 2020). Esse argumento também foi encontrado em entrevistas com trabalhadoras em plataformas de transporte, que valorizaram essa fonte de renda, especialmente para mulheres que ficaram afastadas do mercado de trabalho, com filhos pequeno etc. (PEREIRA, 2022). Apesar de recorrente, o aspecto positivo da flexibilidade é questionável, porque as plataformas permitem que clientes demandem trabalhadoras apenas quando precisam delas, ou seja, as plataformas respondem às demandas dos clientes, não à oferta de serviços pelas trabalhadoras (HUNT; SAMMAN, 2020). Assim, as demandas dos clientes precedem quaisquer preferências e escolhas das trabalhadoras no que se refere à quando e onde trabalhar. O fato de que clientes podem contratar e cancelar reservas quando quiserem – algo que é considerado atrativo para o consumidor – se traduz para as trabalhadoras como um aumento de incertezas.

Dentre outras práticas mencionadas, as empresas-plataforma de trabalho afirmam que promovem a confiança entre estranhos através de sistemas de avaliações (TICONA; MATEESCU, 2018) e exposição das identidades das trabalhadoras cadastradas (PEREYRA; PABLETE; POGGI; TIZZIANI, 2022). Há empresas que verificam as mídias sociais das trabalhadoras para mapear seus círculos de pessoas conhecidas, algo que não observamos em plataformas nos setores de transporte e entrega. Por conta dessa visibilidade online das trabalhadoras e do uso de métricas de qualidade e confiança, elas desenvolvem técnicas para manejar tal visibilidade: curadoria de mídias sociais; construção de narrativa biográfica; uso de apresentações em fotos e vídeos. Tais práticas diferem dos métodos utilizados no “mundo offline” para encontrar trabalho através de agências e indicações. Apesar de não haver estudos sobre, podemos pensar que, num país como o Brasil, marcado por forte desigualdade sociodigital, como tratada na primeira seção, nem todas as trabalhadoras terão a mesma habilidade digital para a realização dessas técnicas de visibilidade.

Sobre os perfis construídos pelas trabalhadoras, certas pesquisadoras destacam a emergência de atitudes preconceituosas de clientes (HUNT; SAMMAN, 2020). Isso porque, como já tratado, geralmente as plataformas no setor de trabalho doméstico e de cuidado permitem que clientes acessem os perfis das trabalhadoras, que divulgam suas fotos, vídeos e biografias – diferentemente do que acontece em plataformas de transporte e entregas, por exemplo, cujos trabalhadores são escolhidos por algoritmos e não pelos próprios passageiros.

A questão do preconceito, especialmente de discriminações baseadas em gênero, sexualidade, raça-etnia e demais marcadores sociais da diferença, emerge com maior centralidade nas discussões sobre plataformas de cuidado. Nesse sentido,

[...] o trabalho doméstico explorado por empresas em plataformas digitais de aplicativos, sem o reconhecimento do vínculo de emprego, sob o falso discurso de uma economia de compartilhamento, tende a dar contornos ainda mais precários ao trabalho das mulheres, principalmente das mulheres negras que, como visto, é o maior contingente de trabalhadoras domésticas. Em vez da superação da discriminação do trabalho da mulher, caminha-se para o reforço e agravamento das questões de gênero na estrutura ocupacional, imbricadas com fatores de raça e classe (CIRINO, 2022, p. 69).

Tandon e Rathi (2021a) também demonstraram que as empresas-plataforma que permitem a seleção de características demográficas de trabalhadores, como gênero, idade, estado civil, religião e casta, no caso das plataformas na Índia, poderiam implicar em reprodução de desigualdades enfrentadas por minorias sociais. Entretanto, as pesquisadoras indicam que em empresas que classificaram como *on-demand*, mais próximas dos *gigs/bicos*, os clientes não selecionem o perfil demográfico dos trabalhadores.

Outra questão que emergiu na literatura diz respeito às avaliações. A maioria das “plataformas de trabalho” doméstico e de cuidado não permite que as trabalhadoras avaliem suas interações com os clientes, priorizando apenas que os clientes façam avaliações das trabalhadoras. Essa questão emerge em estudos sobre plataformas no setor de transporte, dentre eles o de Pereira (2022).

Em entrevistas com condutoras de plataformas de transporte, a pesquisadora identificou uma insatisfação das trabalhadoras que afirmam que as empresas valorizam mais as avaliações dos passageiros – em plataformas de transporte passageiros e condutores se avaliam mutuamente. Afinal, as consequências das avaliações feitas pelos clientes para as trabalhadoras são significativamente piores, podendo levar ao bloqueio e/ou exclusão da plataforma. Consequentemente, a fonte de renda dessas trabalhadoras pode ficar prejudicada. Apesar disso, as trabalhadoras continuam cadastradas e dispostas a pagarem as taxas referentes a cada transação econômica, enfrentando situações punitivas em que a forma de gestão das plataformas oferece riscos de exclusão (DOORN, 2021; TANDON; RATHI, 2021a).

Assim, em ambos os setores parece haver da unilateralidade das consequências de más avaliações, pois clientes não são punidos, enquanto trabalhadoras podem ser

excluídas por possuírem avaliações negativas. Em entrevistas, trabalhadoras em “plataformas de trabalho” doméstico e de cuidado manifestaram o desejo de avaliar clientes, já que muitos deles exercem práticas de controle como instalação de câmeras, revista de bolsas e denúncias às plataformas (CORDERO, 2022). Além das avaliações, em determinadas plataformas também é possível verificar nos perfis das trabalhadoras se elas já cancelaram serviços anteriormente – o que afeta sua classificação (ibidem). Para o sistema de avaliação da Care.com há, inclusive, mapeamento de quais trabalhadoras acionam alertas, mantêm muitas estrelas em suas avaliações e que respondem a 75% das mensagens recebidas em até 24 horas. As trabalhadoras que atingem esses padrões de comportamento são classificadas como CarePros (TICONA; MATEESCU, 2018).

No contexto da pandemia de Covid-19 as decisões das trabalhadoras certamente também foram conduzidas em parte pelo medo. Algumas plataformas de cuidado defenderam que deveriam receber permissão para operar, com a justificativa de que promoviam uma atividade essencial (TANDON; RATHI, 2021a). Entretanto, mesmo em localidades onde as plataformas providenciaram auxílio-doença e outros direitos, isso foi feito sem muita transparência e com base em documentos e requerimentos médicos que, segundo trabalhadoras entrevistadas, eram de difícil acesso. Verificou-se, então, que o maior medo das trabalhadoras era que as empresas encerrassem suas atividades. Assim, a decisão de continuar trabalhando muitas vezes baseou-se no medo em não ter uma fonte de renda, pois as plataformas poderiam parar de funcionar (SEDACCA, 2022).

Além disso, sabe-se que durante a pandemia houve avanço e aprofundamento da economia informal à nível global, também culminando na perda de salário e de emprego (TANDON; RATHI, 2021a). A perda de emprego na Zolvers durante a pandemia foi mais considerável do que a perda de emprego à nível nacional na Argentina, país onde atua (PEREYRA; PABLETE; POGGI; TIZZIANI, 2022). Praticamente todos os serviços na Zolvers eram pagos por hora, aspecto crucial para a composição de um cenário negativo para trabalhadoras da plataforma. A predominância do *gig*/bico na plataforma era aguda, sendo mais da metade dos trabalhos de apenas 5 horas semanais. Logicamente, trabalhar poucas horas implicou em maior vulnerabilidade perante a crise econômica e sanitária. Trabalhadoras entrevistadas afirmaram que antes da pandemia era possível encontrar serviço e durante a quarentena o cenário encontrado foi de praticamente “paralisia”.

No Brasil, a Parafuzo foi condenada durante pandemia de Covid-19 pela Justiça do Trabalho do Paraná³¹, que determinou que ela era responsável por medidas de saúde e segurança das trabalhadoras cadastradas, a fim de minimizar os riscos de contaminação. Ao verificar que a empresa não estava tomando as devidas medidas para garantir a proteção das trabalhadoras, a justiça decidiu que a empresa deveria garantir o acesso das profissionais à álcool 70% e máscaras PFF2/N95, além de garantir assistência às trabalhadoras contaminadas e mapear as que tiverem diagnóstico positivo de infecção pelo vírus para afastá-las das atividades.

Do que foi exposto, assim como em outros setores, percebe-se que o sucesso do modelo de “plataformas de trabalho” doméstico e de cuidado está associado a uma falta de esforços e incentivos de regulamentação governamental do setor. Apesar de certas plataformas poderem oferecer melhorias às trabalhadoras, a adesão delas ao objetivo de viabilizar o trabalho flexível, na realidade leva à contínua normalização da exploração do trabalho e de trabalhadoras domésticas. A *gig economy* possui, inclusive, o potencial de minar avanços importantes de regulação do setor de trabalho doméstico. Assim, corre-se o risco de que o trabalho doméstico não seja decente nem em relações tradicionais de emprego, nem em “plataformas de trabalho” (HUNT; SAMMAN, 2020).

Sobre articulações entre as trabalhadoras, notou-se que não é comum que as empresas promovam comunicações regulares entre elas ou incentivem a construção de estruturas coletivas para compartilhamento de conhecimentos e organização (TANDON; RATHI, 2021a). A maior parte das empresas-plataforma de limpeza impõe barreiras para a organização das trabalhadoras cadastradas (CORDERO, 2022). Nos aplicativos, elas não podem ver os perfis das outras trabalhadoras e não há mecanismos para que elas possam se comunicar. Há empresas que colocam em cláusulas a exigência de que as trabalhadoras não se comuniquem umas com as outras sobre os serviços. Tal exigência dificulta ainda mais a organização, que já é complicada devido à falta de espaços de socialização entre elas, pelas atividades serem exercidas na esfera privada.

Ainda assim, há evidências de que, apesar de não estarem formalmente associadas a sindicatos e organizações trabalhistas, as trabalhadoras estabelecem contatos e relações entre si (HUNT; SAMMAN, 2020). Relações e organizações estabelecidas entre trabalhadoras têm sido analisadas em outros setores, como no de transporte e entrega,

³¹ Fonte: <<http://www.prt9.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-pr/45-noticias-prcuritiba/1576-justica-do-trabalho-determina-liminarmente-que-plataforma-digital-de-servicosde-limpeza-deve-ser-responsavel-por-medidas-de-saude-e-seguranca-do-trabalho>>. Acesso em 23 de março de 2021.

como analisado para primeira seção deste estudo. Pereira (2022) acompanhou um grupo no WhatsApp com condutoras mulheres na cidade de Juiz de Fora/MG e observou que plataformas como Uber e 99 também não incentivam que seus trabalhadores construam organizações coletivas, mas sabe-se, apesar disso, as trabalhadoras estabelecem redes de contato e suporte entre si.

SEÇÃO 4 – Observações finais e possibilidades para pesquisa

Nesta seção, considerando o objetivo de apresentar uma sistematização sobre o tema das empresas-plataforma de trabalho com foco no subsetor de cuidados, trazemos algumas sugestões de metodologias, atividades e produtos que poderiam ser adotados pelo projeto que engloba este esforço de síntese. Para tal, e de forma muito resumida, inicialmente apontamos algumas questões temáticas e metodológicas analisadas ao longo do texto:

- ✓ A plataformização do trabalho é parte de um processo mais amplo de inovação, digitalização e externalização da produção, sobretudo quando analisamos os setores mais estruturados. Por isso mesmo, há diferentes tipos de plataforma que entram nos diversos setores para além das denominadas “plataformas de trabalho”;
- ✓ As empresas-plataforma não se apresentam como empresas que vendem os serviços pelos quais os clientes as acessam, mas como plataformas de tecnologia, provedoras de conteúdo ou serviço de informação. Desta forma, ao não se colocarem como empresas prestadoras de serviço, como outras quaisquer, conseguem fugir da legislação trabalhista existente - apesar de já ter se iniciado uma reação por parte da Justiça do Trabalho, sobretudo em outros países, mas também no Brasil;
- ✓ Há um *modus operandi* comum às “plataformas de trabalho” e, ao mesmo tempo, uma grande diversidade na organização laboral, relação com clientes e trabalhadores quando olhamos plataformas de diferentes setores e mesmo num mesmo setor. Por exemplo, em algumas plataformas é necessário, além do percentual retido pela empresa a cada trabalho realizado, que o trabalhador pague uma taxa de adesão e/ou mensalidade e, em outras, há a possibilidade de o trabalhador pagar um extra para ter um lugar de destaque no site. Vimos, ainda, a questão do leilão negativo, em que o trabalhador que oferta seu trabalho pelo menor preço tem mais chances de levar o trabalho. Há plataformas que exigem a elaboração de perfil com fotos, outras não. Há plataformas no subsetor de cuidados que incluem em suas narrativas a questão da formalização, o que não foi observado em nenhum outro setor;
- ✓ Se explicitou a não responsabilização das plataformas em relação aos trabalhadores – violência, assédio, acidentes, adoecimentos, instrumentos de trabalho, situações de conflito – mas, por outro lado, o controle e a avaliação são intensos.

Igualmente, fica evidente a não responsabilização em relação aos clientes, mesmo que muitas afirmem que “validam” a formação ou experiência do trabalhador;

✓ Grandes empresas se “juntam” às “plataformas de trabalho”, como vimos nos setores jurídico e bancário, aspecto que, provavelmente, também pode estar acontecendo em setores da educação, por exemplo;

✓ Nos setores mais estudados – transporte e entrega – são poucas as pesquisas realizadas a partir da perspectiva de gênero – lembrando que são setores com a presença predominante de homens. Essa mesma lacuna se observa em todos os outros setores (a exceção daqueles marcados pela presença feminina, como o de beleza);

✓ Entretanto, como analisado na Seção 3, mesmo no setor de cuidado, que abrange a maior parte do trabalho realizado em plataformas (OIT, 2021), no Brasil a pesquisa ainda é muito incipiente – sendo que as pesquisadoras que mais se dedicam a este tema estão neste grupo de pesquisa;

✓ A ausência de pesquisas a respeito das empresas-plataforma em outros setores não se restringe ao setor de cuidado, como vimos na Seção 2;

✓ Observamos como são diversos os atores sociais envolvidos na relação com as empresas-plataforma – além das próprias empresas e dos trabalhadores, há os clientes, as entidades sindicais, o Ministério Público do Trabalho, bem como os TRTs e o TST;

✓ Quanto aos temas desenvolvidos, a questão que desponta como principal – haver, ou não, uma relação de emprego entre as empresas-plataforma e os trabalhadores – está em diálogo com todas as outras, no sentido de que se houvesse a relação de trabalho muitos dos problemas identificados não estariam sendo discutidos. Por isso os estudos colocam em evidência como as plataformas fazem a gestão e a organização do trabalho, como se relacionam com o Estado e com os clientes. A temática do tempo de trabalho e da remuneração também está muito presente. Além, evidentemente, de temas como autonomia, flexibilidade, subordinação e precarização.

✓ Identificamos uma multiplicidade de metodologias utilizadas nas pesquisas:

- Algumas ainda emergentes, como o acompanhamento de grupos de WhatsApp, que possibilita um acompanhamento do cotidiano dos trabalhadores;

- Análise dos sites de empresas-plataforma é certamente a metodologia mais utilizada;

- Aplicação de questionários online, possibilitando atingir trabalhadores espalhados pelo país e construir seus perfis – metodologia pouco observada no caso de pesquisas com plataformas de cuidado em outros países;

- Entrevistas, metodologia ainda pouco presente no Brasil em relação aos diversos setores, em alguns casos também são realizadas online e, à exceção do projeto internacional Fairwork, ainda não foram feitas entrevistas com os representantes das plataformas;

- São desenvolvidas formações para os trabalhadores, com o objetivo de conhecer melhor suas realidades, levar conhecimentos sobre legislação, além de criar espaços para o aprofundamento da ação coletiva (Fiocruz e Dieese);

- Há grupos de extensão que realizam o atendimento médico e sociojurídico gratuito a trabalhadores que sofrem acidentes de trabalho ou que são punidos e dispensados pelas empresas (UFBA);

- A necessidade de os trabalhadores conhecerem a forma como sua remuneração se constitui também levou à proposição de um aplicativo que possibilite aos trabalhadores se apropriarem desse conhecimento (Fiocruz e Dieese);

- Muitos grupos, em suas pesquisas sobre os setores de entrega e de transporte, estabelecem uma relação próxima com os representantes dos trabalhadores – seja de sindicatos já existentes ou com as diversas associações e movimentos que estão sendo criados;

- Observamos a inexistência de pesquisas nacionais coordenadas por institutos públicos de pesquisa, sendo o maior esforço, neste sentido, realizado por Garcia (2021), mostrando que, dentre os potencialmente ocupados em “plataformas de trabalho”, em sua atividade principal, em torno de 33% são mulheres;

Assim, considerando tais apontamentos, nossas sugestões para este grupo de pesquisa são as seguintes:

Pesquisa Nacional: ao longo do texto acusamos a necessidade de pesquisas quantitativas nacionais sobre as plataformas. Elas poderão nos esclarecer questões como: qual é o perfil das trabalhadoras em “plataformas de trabalho” doméstico e de cuidado? Esse perfil é diferente daquele de trabalhadoras que atuam no setor, mas não em plataformas? Há formas de governança e funcionamento que são mais comuns entre as plataformas no setor? Quais as médias da jornada de trabalho, do tempo de trabalho não remunerado e da remuneração? Apesar de não ser uma ação para este grupo de pesquisa, é importante que o grupo busque participar da atual discussão sobre a inclusão de questões que captem as condições de trabalho em empresas-plataforma, que se desenvolve entre o

IBGE, o Ministério Público e a Unicamp para garantir que a perspectiva de gênero não fique de fora³².

Entidades Representativas: para esta pesquisa, entendemos que um primeiro passo essencial é contactar as entidades sindicais do setor para compreender até que ponto elas estão atuando sobre essa questão, se têm contatos de trabalhadoras atuando em plataformas etc.

Sites das plataformas e redes sociais: intensificação de pesquisas a partir nos sites das plataformas, no site Reclame Aqui e em mídias sociais, para encontramos grupos de trabalhadoras em redes sociais – ao menos das maiores plataformas de cuidado no setor.

Survey online: para além do avanço em entrevistas, partindo do pressuposto de que elas são essenciais para a compreensão da vivência do trabalho, a condução de surveys online seria muito significativa para se ter uma visão macro sobre essas plataformas no Brasil – sendo as entidades sindicais essenciais para ajudar a construir o survey e a divulgá-lo.

Formação: tendo construído o diálogo com algumas entidades, as análises dos sites, os resultados do survey e as entrevistas, poderíamos propor a construção de uma atividade de formação junto às trabalhadoras e às entidades sindicais. Uma atividade para discutirmos as condições de trabalho, a saúde e a segurança, bem como as possibilidades de organização coletiva.

Aplicativo para as trabalhadoras: se a construção de um aplicativo para que os trabalhadores possam acompanhar suas jornadas de trabalho, gastos com o trabalho e remuneração tiver dado resultado positivo (no projeto que indicamos da Fiocruz com o Dieese), podemos incluir nesta pesquisa a “adaptação” deste aplicativo para as plataformas de cuidado.

Ministério Público do Trabalho: a relação com o MPT também se mostra essencial – lembrando que esta instituição, no contexto da pandemia, atuou em relação à Parafuzo. Podemos pensar inicialmente num diálogo para contarmos sobre a pesquisa e sabermos se o MPT tem outras iniciativas, chamar a instituição para o curso de formação e, ao final, propor uma atividade para apresentarmos aos procuradores os resultados da pesquisa juntamente com as próprias trabalhadoras e entidades representantes

³² Para mais informações ver: <<https://www.ihu.unisinos.br/625252-estudo-inedito-investigara-falta-de-direitos-para-trabalhadores-de-aplicativos>>. Acesso em 05 de janeiro de 2023.

Outras pesquisas sobre plataformas de cuidado: outra ação é estabelecermos relações com pesquisas que já estão se desenvolvendo em outros países, tanto na América Latina, quanto em outras regiões³³.

Também se mostra necessária a aproximação com o projeto Fairwork, presente em 39 países, inclusive no Brasil, que, para o ano de 2023 irá incluir duas plataformas de cuidado à nível nacional³⁴. De acordo com a atual coordenadora do projeto no Brasil, Claudia Rebechi, esta escolha se deve ao aumento de “plataformas de trabalho” neste setor no Brasil e à preocupação do Fairwork em compreender as interrelações entre classe, gênero e etnia. No site do projeto³⁵, são apresentadas ferramentas que podem ser consideradas úteis pelos trabalhadores que atuam em plataformas. Por exemplo, há indicações de aplicativos para gerenciamento do tempo, a fim de evitar trabalho não-pago; aplicativos que mapeiam sanitários em cidades para trabalhadores no setor de transporte e entrega; blogs e páginas de trabalhadores que relatam suas experiências prestando serviços em empresas-plataforma. Certamente estas ferramentas poderiam ser adaptadas para o contexto das empresas estudadas no setor de trabalho doméstico e de cuidado³⁶.

Clientes: finalmente, o processo de diálogo e conscientização de clientes também tem se mostrado central para ações no âmbito da plataformização (como vimos no caso do Breque dos Apps). Ações voltadas para informar os clientes sobre os modos de funcionamento dessas empresas, suas regras e as experiências das trabalhadoras – principalmente as negativas – poderiam ser uma forma de pressionar as empresas para que construam relações decentes de trabalho. Nesta pesquisa, poderia ser elaborado um material (uma cartilha e um vídeo, por exemplo) a respeito dessas principais questões.

³³ Para além das próprias pesquisadoras da presente pesquisa em outros países, Ana Cardoso já iniciou um contato com outras pesquisadoras sobre o tema na América Latina e farão uma mesa no Congresso Lasa 2023.

³⁴ Importante informar que uma das autoras deste estudo – Maria Júlia Tavares Pereira – será entrevistadora no projeto Fairwork e que Ana Cardoso já convidou a atual coordenadora do projeto, Claudia Rebechi a participar de nossas reuniões.

³⁵ Mais informações disponíveis em: <<https://fair.work/en/fw/engage/resources-and-tools/>>. Acesso em 02 de dezembro de 2022.

³⁶ Este contato já foi iniciado com a uma das coordenadoras do projeto no Brasil, a pesquisadora Claudia Rebechi, já convidada para estar em nossa reunião. Claudia também está construindo seu projeto de pós-doutorado nos EUA para estudar as plataformas de cuidado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS³⁷

Seções 1, 2 e Apêndice

A PÚBLICA. A máquina oculta de propaganda do iFood. 4 abri. 2022. Disponível em: <<https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>>. Acesso em 12 de janeiro de 2022.

ABDELNOUR, S.; MÉDA, D. Les nouveaux travailleurs des applis. Paris: Presses universitaires de France. Humensis - laviedesidees.fr, 2019.

ABDELNOUR, S., BERNARD, S. Quelles résistances collectives face au capitalisme de plateforme? In: Abdelnour, Sarah e Méda, Dominique (orgs.). Les nouveaux travailleurs des applis. Paris: La Vie des Idees, 2019.

ABÍLIO, L. C.. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In.: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

ABILIO, L.C. De motoboy invisível a entregador organizado: uberização e o trabalhador just-in-time na pandemia. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade Oliveira; POCHMAN, Marcio Pochman (org.). A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia. 1. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente (CNTE), 2020.

ABILIO L.C.; ALMEIDA, P.F.; AMORIM H.; CARDOSO, A.C.M.; FONSECA V.P.; KALIL, R.B., *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano. Edição Especial: Dossiê Covid-19, Campinas, v. 3, p. 1-21, jun/2020. Disponível em: <<http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74>>. Acesso em 30 de agosto de 2021.

ABÍLIO, L. C., AMORIM, H. e GROHMANN, R.. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. Sociologias, Porto Alegre, ano 23, n. 57, mai-ago 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxB/?format=pdf>>. Acesso em 12 de novembro de 2022.

ALBUQUERQUE, P.; PORTELA, C.; MORAIS, R.; YAOHAO, P. Probabilidade de automação nas ocupações brasileiras. Laboratório de Aprendizado de Máquina em Finanças e Organizações, 2020. Disponível em <<https://lamfo.unb.br/automation-jobs/>>. Acesso em 8 de julho de 2020.

ALIANÇA BIKE. Perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo. Coord. Geral: GUTH, D., PEREIRA, G. (orgs.). São Paulo: Associação Brasileira do Setor de Bicicletas. 2019. Disponível em: <http://aliancabike.org.br/pagina.php?id_secao=10&id_page=50>. Acesso em 20 de novembro de 2020.

ALLARD, L. Youtubeuse, Youtubeur, travailler à être soi-même à l'âge du talent numérique? Études Digitales, v.1, n.7, p. 63-83, 2019.

ALMEIDA, Paula Freitas de. O Vínculo de Emprego do Trabalhador via Plataforma Digital na Justiça do Trabalho: a Invisibilidade Institucional. Tese de Doutorado apresentada na Universidade de Campinas – Unicamp, no Instituto de Economia, 2022.

³⁷ Nesta seção estão incluídas bibliografias utilizadas ao longo do texto, mas também trabalhos sugeridos para aqueles que desejem aprofundar os estudos.

ALVES, G. “Modelo Uber”, auto empreendedorismo e as misérias do trabalho vivo no século XXI: breves notas sobre alienação e autoalienação no capitalismo flexível. In: Moretto, Amilton José et al. (orgs), As transformações no mundo do trabalho e o sistema público de emprego como instrumento de inclusão social. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), 2018.

ALVES, G.; WOLF, V. Capitalismo global e o advento de empresas-rede: contradições do capital na quarta idade da máquina. CADERNO CRH, Salvador, v. 20, n. 51, Set./Dez. 2007. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18943/12304>>. Acesso em 15 de novembro de 2017.

AMELLAL, K. La révolution de la servitude: pourquoi l’ubérisation est l’ennemie du progrès social. Paris: Editions Demopolis, 2018.

AMORIM, H.; MODA, F. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. Fronteiras, São Leopoldo, v. 22, n. 1, 2020.

Amorim, H.; Cardoso, A.C.M.; Bridi, M.A. Capitalismo industrial de plataforma: externalizações, sínteses e resistências. Caderno C R H, Salvador, v. 35, 2022. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/xhX3WpSk43SY9SZkbBj7DtD/#>>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

AMORIM, H; GRAZIA, M. The precariousness of immaterial labor: self taylorization in the Brazilian software industry. Latin American Perspectives, Thousand Oaks, v. 1, 2021.

ANDERSON, C. Makers the new industrial revolution. New York: Crown Business Book, 2012.

ANTUNES R. O privilégio da servidão: o novo proletariado na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. A.. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. Contracampo, Niterói, v. 39, n.1, abr-jul/2020, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137>>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

ARNTZ, M *et al.* The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis. Paris: OCDE, 2016. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5jlz9h56dvq7-en>. Acesso em 20 de junho de 2022.

ARTUR, K.; CARDOSO, A.C.M. O Controle das plataformas digitais: nomear a economia, gerenciar o trabalho e (des)regular os direitos. UFS: TOMO, Juiz de Fora, n. 37, 2020. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/tomo/issue/view/1033>>. Acesso em 2 de setembro de 2021.

ASSIS, A.; COSTA, J; OLIVEIRA, M. O Direito do trabalho (des)conectado nas plataformas digitais. Revista Teoria Jurídica Contemporânea, v. 4, 2019.

AUTOR, D *et al.* The work of the future, building better jobs in an age of intelligent machines. Cambridge, MA: MIT Press, 2021. Disponível em: <<https://workofthefuture.mit.edu/research-post/the-work-of-the-future-building-better-jobs-in-an-age-of-intelligent-machines/>>. Acesso em 20 de junho de 2022.

BALDWIN, R. The globotics upheaval: globalisation, robotics and the future of work. London: Weidenfeld & Nicolson, 2020.

BARBET, R. Dix ans après Uber: les chauffeurs du 93 s’unissent pour l’indépendance. Mediapart, 2022.

BARRAUD DE LAGERIE, P.; SANTOS L. S. Et pour quelques euros de plus: Le crowdsourcing de microtâches et la marchandisation du temps. *Reseaux*, v. 6, n. 212, 2018.

BARREIRA, T.H. de C. Aspectos Psicossociais do Trabalho para a Saúde dos Trabalhadores em Empresas-Plataforma. *Revista Ciências do Trabalho*, São Paulo: DIEESE, n. 20, 2021. Disponível em: <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/282/pdf>>. Acesso em 08 de janeiro de 2022.

BARREIRA, T.H. de C.; NOGUEIRA, L.S.M. O trabalho do entregador ciclista em tempos de pandemia: pistas para compreender a saúde mental do trabalhador uberizado/plataformizado. In.: ANDRADE, C.de J. (org.). *Saúde mental e trabalho no tempo de pandemia da COVID-19*. Disponível em: <<https://loja.geniocriador.com.br/livros-digitais-gratuitos/saude-mental-e-trabalho-na-pandemia>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

BAUWENS, M *et al.* *Sauver le monde: vers une économie post-capitaliste avec le peer-to-peer*. Paris: Les Liens qui libèrent, 2015.

BBC NEWS. Dormir na rua, pedalar 30 km e trabalhar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. Matéria de Leandro Machado. São Paulo: BBC News Brasil. 22 de maio de 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>>. Acesso em 08 de janeiro de 2022.

BELL, D. *O advento da sociedade pós-industrial: uma tentativa de previsão social*. São Paulo: Cultrix, 1973.

BERG, J.; FURRER, M.; HARMON, E.; RANI, U.; SIX SILBERMAN, M. *Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world*. Geneva: ILO, 2018

BOCK, A. K. *et al.* *The future of EU collaborative economy: JRC Science for Policy report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.

BONO, A. D.; BULLONI, M. N. Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos. *Caderno CRH*, Salvador, v. 34, 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 09 de setembro de 2021.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-lei 5.452/1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 09 de setembro de 2021.

BRUNO, F. *et al.* *Tecnopolíticas da Vigilância: Perspectivas da Margem*. Campinas: Editora Unicamp, 2018.

CANT, C. Deliveroo workers launch new strike wave. *Notes from below*, London, 28 set. 2019. Disponível em: <<https://notesfrombelow.org/article/deliveroo-workers-launch-new-strike-wave>>. Acesso em 10 de novembro de 2019.

CANT, C. *Riding for Deliveroo*. Waterstones, 2019.

CAPRIGLIONE, L. Exclusivo: Um mês dentro do grupo dos Entregadores Antifascistas: política, solidariedade e empoderamento. *Jornalistas Livres*, 5 jul. 2020. Disponível em: <<https://jornalistaslivres.org/um-mes-dentro-do-grupo-dos-entregadores-antifascistas-politica-solidariedade-e-empoderamento/>>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

CARDOSO, A. C. M. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho. Revista da Universidade Federal de Minas Gerais, v.23, n. 1 e 2, jan., dez., 2016.

CARDOSO, A.C.M. Uberismo e Gamificação: transformações do mundo do trabalho reveladas na greve dos entregadores. Revista Online IHU, 2020. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/601125-uberismo-e-gamificacao-transformacoes-do-mundo-do-trabalho-reveladas-na-greve-dos-entregadores-entrevista-especial-com-ana-claudia-moreira-cardoso>>. Acesso em 27 de setembro de 2021.

CARDOSO, A.C.M.; OLIVEIRA, M. E-economia e suas empresas-plataforma: modus operandi e precarização do mercado de trabalho no setor de turismo. Revista Anais Brasileiros de Estudos Turísticos (ABET), 2020. <<https://periodicos.ufjf.br/index.php/abet/article/view/30151>>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

CARDOSO, A. C. M.; ARTUR K. O trabalho controlado pelas plataformas digitais: enfim, a classe trabalhadora chegou ao paraíso? Le Monde Diplomatique, 23 de janeiro de 2020. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/enfim-a-classe-trabalhadora-chegou-ao-paraíso/>>. Acesso em 23 de janeiro de 2020.

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. n. 5 (edição especial), 2020.

CARDOSO, A. C. M.; GARCIA, L. Viagem ao inferno do trabalho em plataformas. Outras Palavras, São Paulo, 2 dez, 2021. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/viagem-ao-inferno-do-trabalho-em-plataformas/>>. Acesso em 22 de março de 2022.

CARDOSO, A.C.M; GARCIA, L. Por onde “andam” as plataformas digitais de trabalho? Le Monde Diplomatique, 17 set., 2021. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/por-onde-andam-as-plataformas-digitais-de-trabalho-legislacao-favoravel-a-empresas-plataforma>>. Acesso em 17 de setembro de 2021.

CARDOSO, A.C.M.; PARADELA, V. C.; GOLIATT, L.; SILVA A. C. E. P; SIQUEIRA, R. de A. A pandemia da covid-19 e o agravamento da precariedade do trabalho dos motoristas em empresas-plataforma de transporte individual em uma cidade brasileira de médio porte. Revista da ABET, v. 21, n. 1, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/55759/36026>>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

CARDOSO, A. C. M. C. Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. In: Dal Rosso, S.; Cardoso, A. C. M.; Calvete, C. S.; Krein, J. D. (org.). O futuro é a redução da jornada de trabalho. Porto Alegre: Cirkula, 2022. Versão digital disponível em: <<https://livrariacirkula.com.br/produto/9786589312598>>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

CARELLI, R. de L. Plataformas digitais não podem cobrar percentual de trabalhadores intermediados. Blog Rodrigo Carelli, 2019. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.org/2019/07/16/plataformas-digitais-nao-podem-cobrar-percentual-de-trabalhadores-intermediados-artigo/>>. Acesso em 17 de julho de 2019.

CARELLI, R. de L.; BITTENCOURT, A. T. DE C. Ninjas Fazem Bico? Um estudo de plataforma de crowdsourcing no Brasil. Revista Estudos Institucionais (REI), v. 6, n. 3, 30 dez. 2020.

CARELLI, R. de L.; CAVALCANTI, T. M.; FONSECA, V. P. (orgs). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade brasileira. ESMPU, 2020. Disponível em: <<https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

CARELLI, R. de L.; OLIVEIRA, M. C. S. As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CASAGRANDE, C.. California dreaming: o caso Dynamex e a esperança contra o pesadelo uberista. Jota, 24 jun.2019. Disponível em: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/california-dreamin-o-caso-dynamex-e-a-esperanca-contra-o-pesadelo-uberista-24062019>. Acesso em 26 de junho de 2019.

CASILLI, A.A. En attendant les robots: enquête sur le travail du clic. Paris: Éditions du Seuil, 2019.

CAVARZAN, G. M. Ensaio de plataformação do trabalho no setor financeiro: o modelo de negócios das Fintechs e corretoras de valores. Revista Ciências do Trabalho, São Paulo, n. 21, p. 1-4, maio 2022.

CAVARZAN, G. M. Fragmentação e Isolamento: grandes tendências do capitalismo contemporâneo e o mundo do trabalho no setor financeiro no Brasil. Tese apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2022.

CENTRO REGIONAL DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO (CETIC). Disponível no site: <<https://cetic.br/pt/publicacoes/indice/>>.

CHOUDARY, S.P. The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being. ILO Future of Work Research Paper No. 3. Geneva, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/research-papers/WCMS_630603/lang--en/index.htm>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

CINCO DÍAS. Más de 2.000 repartidores piden que la 'ley de Rider' incluya la opción de poder ser autónomo. Cinco Días, El País, Espanha, 2021. Disponível em: <https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/03/03/companias/1614777075_010264.am.p.html>. Acesso em julho de 2021.

CINGOLANI, P. La colonisation du quotidien: dans les laboratoires capitalisme de plateforme. Paris: Éditions Amsterdam, 2021.

CINGOLANI, P. La précarité, Que-sais-je? PUF, 2017.

COLLIER, R. B.; DUBAL, V.B.; CARTER, C. Labor platforms and gig work: the failure to regulate legal studies research. IRLE Working Paper No. 106-17, UC Hastings Research Paper No. 251. 32p. Disponível em: <<https://www.irl.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf>>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

CARREIRO, C. O. J.; CARELLI, R. de L.; CASAGRANDE, C. L. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT. Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras/es do setor de entrega por APP em Brasília e Recife. CUT - Secretaria de Relações Internacionais e Instituto Observatório Social: São

Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2021. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/acao/condicoes-de-trabalho-direitos-e-dialogo-social-para-trabalhadoras-e-trabalhador-ac01>>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

CORIAT, B. La robotique. Paris: Éditions La Découverte/Maspero, 1983.

CORIAT, B. A revolução dos robôs: o impacto socioeconômico da automação. São Paulo: Busca Vida, 1989.

CORIAT, B. El taller y el robot: ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica. Tradução Rosa Ana Domínguez Cruz. 3a. ed. México: Siglo Veintiuno, 1996.

COULDRY, N.; MEJIAS, U. The costs of connection: how data is colonizing human life and appropriating it for capitalism. Redwood City: Stanford University Press, 2019.

DAL ROSSO, S. Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DAL ROSSO, S.; CARDOSO, A.C.M.; CALVETE, C. S.; KREIN, J.D. (orgs). O futuro é a redução da jornada de trabalho. São Paulo: CirKula, 2022. Disponível em: <<https://livrariacirkula.com.br/produto/9786589312598>>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

DE SOUZA, Ilan Fonseca. Na pista com a Uber: uma etnografia. Revista Direito e Práxis, 2022.

DE STEFANO V.; TAES, S. Algorithmic management and collective bargaining. Brussels: ETUI, Foresight Brief, jan. 2021. Disponível em: <<https://www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Algorithmic%20management%20and%20collective%20bargaining-web-2021.pdf>>. Acesso em 15 de abril de 2022

DE STEFANO V.; ALOISI, A. European legal framework for “digital labour platforms”. Luxembourg, Publications Office of the European Union. 2018. Disponível em: <<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112243>>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

DE STEFANO, V. The rise of the just-in-time workforce: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016.

DE STEFANO, V. Platform and work protection: flexibility is not enough. 23 may 2018. Regulating for Globalization. Disponível em: <http://regulatingforglobalization.com/2018/05/23/platform-work-labour-protection-flexibility-not-enough/?doing_wp_cron=1593134693.3450880050659179687500>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

DEGRYSE, C. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. Brussels: ETUI. Working Paper, fev. 2016. Disponível em: <<https://www.etui.org/sites/default/files/ver%20%20web%20version%20Working%20Paper%202016%2002-EN%20digitalisation.pdf>>. Acesso em 15 de abril de 2022.

DELFANTI, A. Machinic dispossession and augmented despotism: digital work in an Amazon warehouse. New Media & Society, v. 23, n. 1, 2019.

DELGADO G. N.; DIAS, V. O.; DI ASSIS, C. Plataformas digitais de consumo: perspectivas e desafios de proteção trabalhista para o divulgador digital. Revista Dieese, n. 21, 2022. Disponível em: <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/295/pdf>>. Acesso em: 12 de novembro de 2022.

DESLANDES, G. China se move para aumentar a proteção aos entregadores de comida por aplicativo. *Revista Opera*, São Paulo, 03 ago., 2021. Disponível em: <<https://revistaopera.com.br/2021/08/03/china-se-move-para-aumentar-a-protecao-aos-entregadores-de-comida-por-aplicativo/>>. Acesso em 26 de outubro de 2021.

DIGILABOUR. Associações de Motoristas de Aplicativos no Brasil – AMPA-RJ e AMASP, 15 jun. 2020. Vídeo, 1:33:13 hs. Disponível em: <<https://youtu.be/Cf5Nzfc5LEs>> Acesso em 10 de julho de 2020.

DIGILABOUR. Experiências alternativas no trabalho por plataformas no brasil. 7 jun. 2021. Disponível em: <<https://digilabour.com.br/2021/06/07/experiencias-alternativas-no-trabalho-por-plataformas-no-brasil/>>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

DIGILABOUR. Plataformas de fazendas de clique: como funcionam? 05 jul. 2021. Disponível em: <<https://digilabour.com.br/plataformas-de-fazendas-de-clique-como-funcionam/>>. Acesso em 12 de novembro de 2022.

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES – DARES. L'économie des plateformes: enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques. Document d'étude, n. 23, 2017.

DRAHOKOUPIL, J.; FABO, B. Outsourcing, offshoring and the deconstruction of employment: new and old challenges. In.: SERRANO-PASCUAL, A.; JEPSEN, M. (eds). *The deconstruction of employment as a political question: 'employment' as a floating signifier*. Cham, Springer, 2018.

DUBAL, Veena. The politics of home-based digital piecework. Conferência: “The Future of Work in the Age of Automation and AI”. Centre for Ethics University of Toronto, Canadá, 2020. Disponível em: <<https://c4ejournal.net/2020/07/04/v-b-dubal-the-time-politics-of-home-based-digital-piecework-2020-c4ej-xxx/>>. Acesso em 06 de julho de 2021.

DUBOIS, P. Ruptures de croissance et progrès technique. *Economie et statistique*, v. 181, n. 1, 1985.

DUJARIER, M. A. Places de marchés numériques: nouveaux travailleurs et continuité du capitalisme néolibéral Le cas du bricolage en France. In.: CARELLI, R.; CINGOLANI, P.; KESSELMAN, D. (org.). *Les travailleurs des plateformes numériques*. Teseo Press, 2022.

DURAND, C. *Techno-féodalisme: critique de l'économie numérique*. Paris: Éditions la Découverte, 2020.

EL PAÍS. Glovo, Amazon, Deliveroo y Uber acumulan más de 25 millones de euros en cuotas no pagadas a la Seguridad Social. Espanha, jan. 2021. Disponível em: <<https://elpais.com/economia/2021-01-12/glovo-amazon-deliveroo-y-uber-acumulan-masde-25-millones-de-euros-en-cuotas-no-pagadas-a-la-seguridad-social.html>>. Acesso em abril de 2021.

ENGLERT, S.; WOODCOCK, J.; CANT, C. Operaísmo digital: tecnologia, plataformas e circulação das lutas dos trabalhadores. *Revista Fronteiras*, São Leopoldo, v. 22, 2020.

EPSTEIN, G. Hundreds of Uber and Lyft drivers to launch a protest caravan across California. *Tech Crunch*, Bay Area, 22 ago., 2019. Disponível em: <<https://techcrunch.com/2019/08/22/hundreds-of-uber-and-lyft-drivers-to-launch-a-protest-caravan-across-california>>. Acesso em 22 de agosto de 2019.

ESPING-ANDERSEN, G. *Les trois mondes de l'Etat-providence: essai sur le capitalisme moderne*. PUF, 1999.

EUROFOUND. Labour market change. New forms of employment: 2020 update. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2020. Disponível em: <<https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/ab8c3bde-5554-11eb-b59f-01aa75ed71a1>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

EUROFOUND. Anticipating and managing the impact of change: initiatives to improve conditions for platform workers – aims, methods, strengths and weaknesses. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21035en.pdf>. Acesso em 20 de maio de 2022.

EUROPEAN COMMISSION. Questions and answers: first stage social partners consultation on improving the working conditions in platform work. Brussels: European Commission, 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_656>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

EUROPEAN POLITICAL STRATEGY CENTRE – EPSC. EPSC Strategic Notes: The future of work, skills and resilience for a world of change. Brussels: European Commission, 2016.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE - ETUI. Le travail dans l'économie digitale: continuité et ruptures. Working Paper n.03, Bruxelas, 2016.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE – ETUI. Shaping the digital economy 2030: six scenarios from research to action. Brussels: ETUI, 2017.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE - ETUI. Où va le travail humain à l'ère numérique? HesaMag #16, Bruxelas, 2017.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE - ETUI. The future of work in the digital era. HesaMag, n.16, autumn-winter. Bruxelas, 2017.

EXTRA CLASSE. Contratação uberizada de professores por aplicativo já é realidade: plataformas de cadastramento de professores para servir ao processo contínuo de substituição tanto na educação básica quanto superior precarizam trabalho docente. 7 jan., 2020. Disponível em <<https://www.extraclasse.org.br/educacao/2020/01/contratacao-uberizada-de-professores-por-aplicativo-ja-e-realidade/>>. Acesso em 25 de janeiro de 2020.

FELSTINER, Alek. Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. Berkeley Journal of Employment and Labor Law, v. 32, n. 1, 2011.

FERREIRA, T. B.; SCHOCAIR, M. O trabalho no Uber, na percepção dos motoristas. In.: PARADELA, V. C.; CASTRO, M. C. D. e KIRCHMAIR, D. M. (orgs). Pessoas e organizações. Volume 2. Curitiba: Editora CRV, 2020.

FESTI, R.; OLIVEIRA, R. V. Entregues à sua própria sorte: os “autônomos” entregadores por plataformas. Revista Ciências do Trabalho, São Paulo, n. 21, maio, 2022.

FESTI, R. O trabalho na era digital e os desafios da emancipação. Revista de Políticas Públicas da UFMA, v. 24, 2020.

FILGUEIRAS, V. A.; VILAS BOAS, V. Nota de pesquisa: projeto caminhos do trabalho. Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades. Salvador/Recife, v. 46, n. 254, set./dez., 2021. Disponível em: <http://www.nec.ufba.br/wp-content/uploads/2022/05/9-NOTA-DE-PESQUISA_PROJETO-CAMINHOS-DO-TRABALHO.pdf>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

FIOCRUZ. Olha o Breque. Radis, n.214, jul.2020. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/43181/OlhaBreque.pdf;jsessionid=3>>

[E1FFDB8BA52C48B97AC8E1FB731B54A?sequence=2](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

FLICHY, P. Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique. Paris: Seuil, 2017.

FOURASTIÉ, J. Le grand espoir du XXe siècle. Paris: Gallimard, 1971.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. Cad. EBAPE.BR, Edição Especial. Rio de Janeiro, v. 17, nov., 2019

ALMEIDA, Paula Freitas de. O Vínculo de Emprego do Trabalhador via Plataforma Digital na Justiça do Trabalho: a Invisibilidade Institucional. Tese de Doutorado apresentada na Universidade de Campinas – Unicamp, no Instituto de Economia, 2022

FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Oxford: University of Oxford, 2013. Disponível em: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf>. Acesso em 20 de junho de 2022.

FRIEDMANN, G. Problèmes humains du machinisme industriel. Paris: Gallimard, 1946.

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG ECUADOR – INSTITUTO LATINOAMERICANO DE INVESTIGACIONES SOCIALES. Precarización laboral en plataformas digitales: Una lectura desde América Latina. KRUSKAYA, H. C.; DAZA, C. S. (Editoras). 1 ed. Quito, Ecuador: Diciembre, 2020. <https://ecuador.fes.de/news-list/e/precarizacion-laboral-en-plataformas-digitales-una-lectura-desde-america-latina-1>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

FUCHS, C. Digital Labour and Karl Marx. Abingdon: Taylor & Francis, 2014.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICA – FIPE. Impacto econômico do iFood no setor de restaurantes nas regiões brasileiras. 2021. Disponível em: < <https://portal.connectedsmartcities.com.br/2022/01/21/pesquisa-da-fipe-analisa-impactos-socioeconomicos-do-ifood-no-brasil/>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICA – FIPE. Impactos Socioeconômicos das Operações do iFood no Brasil: Análise sobre os Entregadores. 2021. Disponível em: < <https://portal.connectedsmartcities.com.br/2022/01/21/pesquisa-da-fipe-analisa-impactos-socioeconomicos-do-ifood-no-brasil/>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICA – FIPE. Impactos Socioeconômicos das Operações do iFood no Brasil. Impacto Econômico Resultados, 14 de outubro de 2021. Disponível em: < <https://portal.connectedsmartcities.com.br/2022/01/21/pesquisa-da-fipe-analisa-impactos-socioeconomicos-do-ifood-no-brasil/>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. Trajetórias da Informalidade no Brasil Contemporâneo. Fundação Perseu Abramo, 2018. Disponível em: <<https://fpabramo.org.br/publicacoes/wp-content/uploads/sites/5/2019/06/apresentacao-rp-fpa-sintese-geral-revisado.pdf>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

GAIA, F. S. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. 2018. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

GALODELUTA. Entregadores antifascistas. 2020a. Twitter @galodeluta. Disponível em: <<https://twitter.com/galodeluta/status/1278368373261447169>>. Acesso em julho de 2020.

GALODELUTA. Segundo uma pesquisa da Associação Brasileira do setor de bicicleta, dos 270 entregadores com bicicleta entrevistado, 56% declararam que a motivação para

começar a trabalhar com a bicicleta, foi o desemprego. 2020b. Twiter @galodeluta. Disponível em: <<https://twitter.com/galodeluta/status/1278368373261447169>>. Acesso em julho de 2020.

GARCIA, L. dos S.; CALVETE, C. da S. Trabalhadores em “plataformas de trabalho” no Brasil – contribuições ao desafio do dimensionamento e dinâmicas do tempo trabalhado e das remunerações. Revista Dieese, n.2, novembro 2021.

GARCIA, L. dos S.; CALVETE, C. Da S. Perfil socioeconômico dos trabalhadores potencialmente ocupados em plataformas digitais e sua relação com o tempo de trabalho. In.: CALVETE, C.; CARDOSO, A. C. M.; DAL ROSSO, S.; KREIN, J. D. (orgs.). O futuro é a redução da jornada de trabalho. 2022. Disponível em: <<https://livrariacirkula.com.br/produto/9786589312598>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

GARCIA, L. dos S. O mercado de trabalho brasileiro em tempos de plataformização: contexto e dimensionamento do trabalho cyber-coordenado por plataformas digitais. Porto Alegre: Dissertação no Mestrado de Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2021.

GLOBAL COMMISSION ON THE FUTURE OF WORK. Work for a brighter future. Geneva: ILO, 2019.

GORZ, A. O imaterial: conhecimento, valor e capital. São Paulo: Annablume, 2005.

GRANJON F.; LELONG, B.; METZGER, J. P. Inégalités numériques : clivages sociaux et modes d’appropriation des TIC. Paris: Lavoisier, 2009.

GHOMANN, R. Cooperativismo de plataforma: quais as possibilidades. Nexo Jornal, 19. ago., 2020. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/ensaio/2020/Cooperativismo-de-plataforma-quais-as-possibilidades>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

GROHMANN, Rafael. Os Laboratórios do Trabalho em Plataformas. Lavits. 1 dez. 2020. Disponível em: <https://lavits.org/lavits_covid19_23-os-laboratorios-do-trabalho-em-plataformas/?lang=pt>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

GROHMANN, R. Os nomes por trás do trabalho plataformizado. In: Blog da Boitempo. São Paulo: Boitempo. 19/Julho/2021. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2021/07/19/os-nomes-por-tras-do-trabalho-plataformizado/>>. Acesso em 30 de agosto de 2021.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. Revista Eptic. v. 22, n.1, jan.-abril, 2020.

GROHMANN, Rafael *et al.* Plataformas de fazendas de cliques: condições de trabalho, materialidades e formas de organização. Galáxia, São Paulo, v. 47, 2022.

HARDT, M.; NEGRI, A. Multidão: guerra e democracia na Era do Império. Rio de Janeiro: Record, 2005.

HARVEY, D. Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 16. Ed. São Paulo: Ed. Loyola, 2007.

HAVARD LAW SCHOOL. Is Uber Illegal? Shannon Liss-Riordan on employment rights in the digital age. 30 out., 2015. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=jpsOWYZL2No&t=2569s>>. Acesso em 10 de janeiro de 2020.

HOWE, J. The rise of crowdsourcing. jun., 2006. Disponível em: <<https://www.wired.com/2006/06/crowds>>. Acesso em 06 de junho de 2017.

- HUWS, U. A formação do ciberproletariado: trabalho virtual em um mundo real. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2017.
- IKUTA, C. Y. S. Manifestações do trabalho em plataformas na educação. Revista Ciências do Trabalho, São Paulo, n. 21, maio, 2022.
- INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE – INRS. Plateformisation 2027: conséquences de l’ubérisation sur la santé et la sécurité au travail. INRS, 2018. Disponível em: <<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=PV%208>>. Acesso em 10 de agosto de 2021.
- INSTITUTE MONTAIGNE. Travailleurs des plateformes: liberté oui, protection aussi. Paris: Avril, 2019.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. Na era das máquinas, o emprego é de quem? Estimação da probabilidade de automação de ocupações no Brasil. In: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Texto para discussão. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 2019.
- INTERNACIONAL LAW OFFICE. Gig economy: Madrid High Court of Justice unifies criteria and declares Glovo riders are employees. 18 de dezembro de 2019. Disponível em: <<https://www.internationallawoffice.com/Directory/CMS-Albiana-Surez-de-Lezo/Madrid>>. Acesso em 10 de janeiro de 2020.
- INTERNET ACTU. Qu’est-ce que le numérique peut apporter à l’écologie? Le Monde, Paris, 5 mar. 2016. Disponível em: <<https://www.lemonde.fr/blog/internetactu/2016/03/05/quest-ce-que-le-numerique-peut-apporter-a-lecologie/>>. Acesso em 15 de abril de 2022.
- JOHNSTON, H.; LAND-KAZLAUSKAS, C. Organizing on-demand: representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Geneva: International Labour Organization, 2018.
- KALIL, R. B. Breque dos Apps revela o dumping social das plataformas e se contrapõe ao discurso da suposta autonomia dos trabalhadores. IHU Online, São Leopoldo, 15 jul. 2020. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/600954-breque-dos-apps-revela-transformacoes-que-afetam-muito-mais-do-que-o-trabalho-de-entregadores-entrevista-especial-com-renan-kalil>>. Acesso em julho de 2020.
- 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.
- KALIL, R. B. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 2, ago.-nov., 2020.
- KIM, T. The Gig Economy Is Coming for Your Job: Full-time union hotel workers are watching app-based services replace them. Who’s next? New York Times. 10 de janeiro de 2020. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2020/01/10/opinion/sunday/gig-economy-unemployment-automation.html>>. Acesso em 25 de janeiro de 2020.
- KREIN, J.D.; BORSARI, P. Pandemia e desemprego: análise e perspectivas. Campinas: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT/Unicamp). Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/05/02.pdf>>. Acesso em 13 de maio de 2020.
- LAZZARATO, M. Le cycle de la production immatériel. Futur Antérieur, Paris, n. 16, 1993.
- LEME, A. C. R. P. De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação. 2022. Tese (Doutorado em Direito).

Faculdade de Direito. Universidade Federal de Minas Gerais/MG, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/45117>>. Acesso em 15 de novembro de 2022.

LIBERATO, Leo Vinicius. A inovadora parceria entre Ifood e as milícias. *Diplomatique*, 23 jul., 2021. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/a-inovadora-parceria-entre-o-ifood-e-as-milicias/>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

LOVELUCK, B. *Redes, liberdades e controle: uma genealogia política da internet*. Petrópolis: Vozes, 2018.

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

MACHADO, S. *A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva*. São Paulo: LTr, 2009.

MACHADO, S. A greve dos entregadores e uma nova forma de organização na luta dos trabalhadores. *Revista On line*. 2020. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/categorias/159-entrevistas/600717-a-greve-dos-entregadores-e-uma-nova-forma-de-organizacao-na-luta-dos-trabalhadores-entrevista-especial-com-sidnei-machado>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

MANZANO, M; KREIN, A. A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil. Campinas: CESIT/UNICAMP, 2020. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/a-pandemia-e-o-trabalho-de-motoristas-e-de-entregadores-por-aplicativo-no-brasil/>>. Acesso em 15 de julho de 2020.

MARCELINO, H. A.; CARDOSO, A. C. M. “plataformas de trabalho” no setor de saúde: de quem é a responsabilidade. *Revista Ciências do Trabalho*, São Paulo, n. 21, maio, 2022.

MARISSAL, P. Coopcycle, l’anti-Deliveroo qui livre vraiment l’essentiel. *L’humanité*, 12 maio 2020.

MASSON, Leticia Pessoa.; CHRISTO, Cirlene de Souza. Gerenciamento, consumo e (des)valor do trabalho por aplicativos: implicações à saúde de entregadores. Disponível em: <<https://revistarosa.com/4/desvalor-do-trabalho-por-aplicativos>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

MAZUYER, E. La protection juridique des travailleurs de plateformes numériques. In.: CARELLI, R.; CINGOLANI, P.; KESSELMAN, D. (org.). *Les travailleurs des plateformes numériques*. Essex: Teseo Press, 2022.

MEJIAS, U.; COULDRY, N. Datafication. *Internet Policy Review*, v. 4, n. 8, 2019.

MELO, M. M. N.; FERRO JÚNIOR, A. M. “plataformas de trabalho” no setor de tecnologia da informação – TI. *Revista Ciências do Trabalho*, São Paulo, n. 21, maio, 2022.

MENDONÇA, M.; WOODCOCK, J.; GROHMANN, R. Composição de classe e migração para entender o trabalho por plataformas: o caso dos entregadores brasileiros no Reino Unido. *Revista Caderno CRH*. <<https://periodicos.ufba.br/index.php/crh>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

MIGUEZ, P; MENENDEZ, N. D. Platform workers in Latin America: Transnational logics and regional resistances? São Paulo: *Revista Tempo Social*, v. 33, n. 2, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ts/a/Zpgn96JRBqxFSwMvygg7HHM/>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

MODA, F. Os uberizados brasileiros voltam à luta. *Outras palavras*, São Paulo, 30 set. 2019. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/crise-brasileira/os-uberizados-brasileiros-voltam-a-luta/>>. Acesso em 10 de novembro de 2019.

MÖHLMANN, M.; ZALMANSON, L. Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. International Conference on Information Systems (ICIS), December 10-13, Seoul, South Korea, 2017.

MONIZ, A. B.; BOAVIDA, N. Trabalho baseado em plataformas digitais: a caminho de um novo sindicalismo? Esquerda, Dossiê 297: Precariedade Uber Alles: a ameaça da uberização do trabalho, 2019. Disponível em: <<https://www.esquerda.net/dossier/trabalho-baseado-em-plataformas-digitais-caminho-de-um-novo-sindicalismo/62234>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

MORAES, R. B. de S.; OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, v. 6, n. 3, dez., 2019.

MOURA, N. das C.; GONÇALVES, M. T. Atuação sindical transnacional: as redes sindicais internacionais e os acordos macro globais. In: LEME, A. C. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. (coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

NEW YORK TIMES. Uber, Lyft and Doordass Pledge \$90 million to fight driver legislative in California. 29 ago., 2019. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2019/08/29/technology/uber-lyft-ballot-initiative.html>>. Acesso em 10 de janeiro de 2020.

OBSERVATÓRIO DO COOPERATIVISMO DE PLATAFORMAS – OCP. Disponível em: <<https://cooperativismodeplataforma.com.br/>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

OLIVEIRA M. C. S.; SANTOS, T. C. S.; ROCHA. W. S. Os entregadores das plataformas digitais: controvérsias judiciais, autonomia, dependência e controle. Revista Direito Unb. vol. 04, n. 02. maio/agosto 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32391/27453>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

OLIVEIRA M. C. S. Novas tecnologias e relações de trabalho. <<https://www.youtube.com/watch?v=naRdld5eclK&list=PLpQMiacuoFl36yGiFeXXd2Q9J0F-qD08v&index=44&t=2267s>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

OLIVEIRA. M. C. S. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFBA. Vol. 31, n.1, jan-jun., 2021 <https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

OLIVEIRA, M. C. S.; CARDOSO, A. K. M.; LOPES, R. H. S.; GOMES, S. H. C.; FRANCA, T. B. O trabalho na plataforma digital GetNinjas: vitrine de pessoas, moedas virtuais e leilão reverso. Teoria Jurídica Contemporânea, v. 6, 2021. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e41812>>. Acesso em 08 de fevereiro de 2022.

OLIVEIRA, A. F. Alta da gasolina faz motorista de Uber no Brasil aderir à greve global. Folha de S. Paulo, São Paulo, 07 maio 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/05/alta-de-combustivel-e-preco-da-corrida-levam-motoristas-de-aplicativos-a-programar-paralisacao.shtml?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=twfolha>. Acesso em 07 de maio de 2019.

OLIVEIRA, A, F. Ifood lança texto para rebater as críticas dos entregadores. Tilt Negócios, 01 jul. 2020. Vídeo 5:12 min. Disponível em:

<<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/01/em-meio-a-greve-ifood-divulga-texto-no-app-sobre-relacao-com-entregadores.html>>. Acesso em junho de 2020.

OLIVEIRA, M. Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica: revistando os conceitos. 2a ed. Curitiba: Juruá, 2019.

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

OLIVEIRA, J. A.; PEREIRA, M. J. T. Plataformas digitais e o trabalho nos serviços de beleza. Revista Ciências do Trabalho, São Paulo, n. 21, maio, 2022.

OLIVEIRA, M.C.S.; SANTOS, T.C.S.; ROCHA, W.S. Os entregadores das plataformas digitais: controvérsias judiciais, autonomia, dependência e controle. Brasília: Direito UnB., Brasília, v. 4 n. 2. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32391/27453>>. Acesso em 10 de agosto de 2021.

ONDIM, T. P. A Luta por Direitos dos Trabalhadores “Uberizados”: Apontamentos Iniciais Sobre Organização e Atuação Coletivas. Mediações, Londrina, v. 25, n.2, mai./ago., 2020.

ORSINI, A. G. de S.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R.; MENEGHINI, N. V. Trabalhadores plataformizados e o acesso à justiça pela via dos direitos: regulações e lutas em países das Américas, Europa e Ásia voltadas ao reconhecimento, redistribuição e representação. Belo Horizonte: Editora Expert, 2021. Disponível em: <<https://experteditora.com.br/trabalhadores-plataformizados-e-o-acesso-a-justica-pela-via-dos-direitos/>>. Acesso em 15 de novembro de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang-es/index.html>. Acesso em 20 de junho de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

PEREIRA, E. J. R. Paralisação dos motoristas de aplicativos expõe os efeitos da precarização. Brasil de Fato: Opinião, São Paulo, 4 mar. 2021. <<https://www.brasildefato.com.br/2021/03/04/artigo-paralisacao-dos-motoristas-de-aplicativo-expoe-os-efeitos-da-precarizacao>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

PEREIRA, E. J. R.. Na corrida pela representação sindical: o caso dos entregadores e dos motoristas por aplicativos em São Paulo. Dissertação apresentada no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/1251152?guid=1664399441844&returnUrl=%2fresultado%2fflistar%3fguid%3d1664399441844%26quantidadePaginas%3d1%26codigoRegistro%3d1251152%231251152&i=1>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

PEREIRA, M. J. T.; CARDOSO, A. C. M. “plataformas de trabalho” de cuidado: um olhar interseccional necessário. Revista Ciências do Trabalho, São Paulo, n. 21, 2022

PEREIRA, M. J. T.; LANZA, I. B. de O. Fazendas de clique: as invisíveis “plataformas de trabalho”. Revista Ciências do Trabalho, São Paulo, n. 21, 2022. Disponível em:

<<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/295/pdf>>. Acesso em 12 de novembro de 2022.

PESOLE, A.; URZÍ BRANCATI, M.C.; FERNÁNDEZ-MACÍAS, E.; BIAGI, F.; VÁZQUEZ, G. I. Platform Workers in Europe: Evidence from the COLEEM Survey. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018.

PIASNA, A. *et al.* The platform economy in Europe: results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey. Working Paper 2022.05. Brussels: ETUI, 2022. Disponível em: <https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20platform%20economy%20in%20Europe_2022.pdf>. Acesso em 15 de abril de 2022.

PICHAULT, F.; MCKEOWN, T. Autonomy at work in the gig economy: analysing work status, work content and working conditions of independent professionals. *New Technology, Work and Employment*, v. 34, n. 1, 2019.

POCHMANN, M. A nova classe do setor de serviços e a uberização da força de trabalho. *Revista do Brasil*. São Paulo, 9 e julho de 2017. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/130/a-nova-classe-do-setor-de-servicos-e-a-uberizacao-da-forca-de-trabalho>>. Acesso em 10 de outubro de 2017.

PRASSL, J. *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press, 2018.

PRICE WATER HOUSE COOPERS BRASIL LTDA, INSTITUTO LOCOMOTIVA. O abismo digital no Brasil: saiba como desigualdade de acesso à internet, a infraestrutura inadequada e a educação deficitária limitam as nossas opções para o futuro. 2022. Disponível em <<https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2022/o-abismo-digital-no-brasil.html>>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

RIFKIN, J. *La nouvelle société du coût marginal Zéro: l'internt des objets, L'émergence des communaux collaboratifs et l'éclipse du capitalisme*. Paris: Babel, 2014.

RODRIK, D.; STANTCHEVA, S. Fixing capitalism's good jobs problem. *Oxford Review of Economic Policy*, Oxford, v. 37, n. 4, 2021.

ROJO, Eduardo. Los conductores de Uber son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del Tribunal de Apelación de París de 10 de enero de 2019. El nuevo y cambiante mundo del trabajo: una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. 12 jan. 2019. Disponível em: <<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/01/francia-los-conductores-de-uber-son.html>>. Acesso em 05 de abril de 2019.

ROSENBLAT, A.; STARK, L. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*, v. 10, n. 1, 2016.

ROSENBLAT, A. *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. California: University of California Press, 2018.

ROYO, Miguel Rodrigurz-Pinero. Spain. In.: DAUGAREILH, Isabelle; DEGRYSE, Christophe; POCHET, Philippe. (eds). *The platform economy and social law: key issues in comparative perspective*. Working Paper ETUI, 2019.

SANTOS, V. O. *Trabalho imaterial e teoria do valor em Marx*. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SCHOLZ, Trebor. *Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa*. Tradução e comentários: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante e Autonomia Literária, 2016.

- SCHOLZ, Trebor. *Uberworked and underpaid: how workers are disrupting the digital economy*. Malden: Polity Press, 2017.
- SCHWAB, K. *La quatrième révolution industrielle*. Malakoff: Dunod, 2017.
- SILBERMAN, M.; IRANI, Lilly. Operating an Employer Reputation System: Lessons from Turkopticon, 2008-2015. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, 2016.
- SILVA, M. C. M. S. *Advocacia on demand: o trabalho em migalhas dos proletários da advocacia no contexto da “economia das plataformas” no Brasil*. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Políticas Sociais e Cidadania da Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Sociais e Cidadania, 2018.
- SILVA, M. C. M. S. As plataformas digitais no setor jurídico. *Revista Ciências do Trabalho*, São Paulo, n. 21, 2022.
- SILVEIRA, Sergio Amadeu. Governo dos algoritmos. *Revista de Políticas Públicas*. v.21, n.1., 2017.
- SIMONET, M. *Travail gratuit: la nouvelle exploitation?* Paris: Éditions Textuel, 2018.
- SINDICATO DOS MOTOBOYS, 2020. Disponível em: <https://www.facebook.com/602984803062231/posts/3610264959000852/>>. Acesso em 12 de julho de 2020.
- SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017.
- SOPRANA, P. Acreditaram na mentira do empreendedorismo: diz líder do Entregadores Antifascistas. Folha de S. Paulo: mercado, São Paulo, jul. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/acreditaram-na-mentira-do-empendedorismo-diz-lider-do-entregadores-antifascistas.shtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwa>. Acesso em 20 de julho de 2020.
- SOUTO MAIOR, J. L. (org.). *A realidade do trabalho dos entregadores*. Resenha Trabalhista: programa 7. Exibição 23 maio 2020. Vídeo 2:41:52 min. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=pWYhyuGKH-o>>. Acesso em 20 de julho de 2020.
- SOUTO MAIOR, J. L. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região*. Campinas, nº 23, 2003. Disponível em: <http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf>. Acesso em 15 de março de 2016.
- SRNICEK, Nick. *Platform Capitalism*. Cambridge/UK: Polity Press, 2017.
- SUNDARARAJAN, A. *Economia compartilhada: fim do emprego e ascensão para o capitalismo de multidão*. São Paulo: Senac, 2018.
- SUPIOT, A. *Governance by numbers: the making of a legal model of allegiance*. Portland: Bloomsbury, 2017.
- TIFFANY, K. Can YouTubers really unionize? *Vox*, s. 1., 30 Jul, 2019.
- TODOLÍ-SIGNES, Ádrian. El impacto de la 'uber economy' en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. December 18, 2015. *IUS Labor* 3/2015. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2705538>>. Acesso em 10 de janeiro de 2019.
- TRETA NO TRAMPO. Entrevista concedida a Francisco Miguez e Victor Guimarães. *Cinética – Cinema e Crítica*, 17 set. 2020. Disponível em:

<http://revistacinetica.com.br/nova/entrevista-com-treza-no-trampo/>>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

UBER. Dirija com a Uber: ganhe dinheiro no seu horário. Disponível em: <https://www.uber.com/a/join-new?territory_id=1333>. Acesso em: 14 jul. 2020.

UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. 10 de maio de 2019. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em 25 de janeiro de 2020.

UFBA. Relatório de Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil. Salvador: UFBA/NEC, ago/2020. Disponível em: <http://www.abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf>>. Acesso em 10 de agosto de 2021.

VALENDUC, G.; VENDRAMIN, P. Work in the digital economy: sorting the old from the new. Working Paper 2016.03. Brussels: ETUI, 2016. Disponível em: <<https://www.etui.org/sites/default/files/16%20WP%202016%2003%20Digital%20economy%20EN%20Web%20version.pdf>>. Acesso em 15 de abril de 2022.

VANDAELE, K. Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. Working Paper ETUI. May, 2018. Disponível em: <<https://www.etui.org/fr/publications/working-papers/will-trade-unions-survive-in-the-platform-economy-emerging-patterns-of-platform-workers-collective-voice-and-representation-in-europe>>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

VAZQUEZ, Bárbara Vallejos *et al.* A Economia Política da Plataformização: Geração de valor nas empresas-plataforma no capitalismo sob dominância financeira. Revista Dieese, n.2, novembro 2021.

COLAVITTI, Fernanda. Trabalhar mais por menos: a dura realidade de entregadores dos aplicativos. *VOCE S/A*, São Paulo: Abril. 21 ago. 2020. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/carreira/trabalhar-mais-por-menos-a-dura-realidade-de-entregadores-dos-aplicativos/>>. Acesso em 10 de agosto de 2021.

VERCHER-CHAPTAL, C. et al. There are platforms as AlternativeS: Entreprises plateformes, plateformes collaboratives et communs numériques. Lyon: Hal, 2021.

Vidas entregues: Renato Prata Biar. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=cT5iAJZ853c&t=6s>>.

VIRGÍLIO, D. D.; ALMEIDA, A.F. O que é governança de algoritmos? In: BRUNO, F.; CARDOSO, B.; KANASHIRO, M.; GUILHON L.; MALGAÇO, L. (org.). *Tecnologias da vigilância: perspectivas da margem*. São Paulo: Boitempo, 2018.

WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2020.

ZANATTA, R. A. F.; de Paula, P. C. B.; Kira, B. (orgs). *Economias do compartilhamento e o direito*. Curitiba: Juruá, 2017. Disponível em: <http://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2017/12/Economias_do_compartilhamento_e.pdf Acesso em: http://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2017/12/Economias_do_compartilhamento_e.pdf Acesso em: 20/07/2018>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

ZIPPERER, A. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: LTr, 2019.

ZUBOFF, S. *The Age of Surveillance Capitalism: the fight for a human future at the new frontier of power*. Nova York: Public Affairs, 2019.

Seção 3

TEXTOS LIDOS E INCLUÍDOS

CIRINO, S. M. Divisão sexual da precarização do trabalho no capitalismo da era digital: a lógica da subvalorização do trabalho de domésticas em plataformas tecnológicas. *Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas*, v. 22, n. 42, p. 51-74, 2022.

CORDERO, Kruskaya H. Código doméstico in the flesh: relatos de trabajadoras en apps apps de limpieza. 1 ed. Quito, Equador, 2022. Disponível em: <http://www.codigodomestico.com/pdf/CODIGO%20DOMESTICO%20in%20the%20flesh_Kruskaya%20Hidalgo.pdf>. Acesso em 05 de dez. de 2022.

COUTINHO, Raianne Liberal; FERREIRA, Mariana Maciel Viana. A uberização do trabalho doméstico em tempos de pandemia: Precarização de uma categoria precarizada. *Palavra Seca*, v. 1, n. 1, p. 125-147, 2021.

GAY, Marta Cebollada. Mecanismos de intermediación laboral en el trabajo del hogar

HUNT, Abigail; MACHINGURA, Fortunate. A good gig? The rise of on-demand domestic work. Overseas Development Institute, 2016. Disponível em: <<https://cdn.odi.org/media/documents/11155.pdf>>. Acesso em 05 de dez. de 2022.

HUNT, Abigail; SAMMAN, Emma. Domestic Work and the Gig Economy in South Africa: Old wine in new bottles?. *Anti-trafficking review*, n. 15, p. 102-121, 2020.

MOLITOR, Friederike. Care on demand? Digitally-mediated care and domestic work. *Reshaping Work*. Disponível em: <<https://metadataetc.org/gigontology/pdf/Molitor%20-%20mediated%20care%20and%20domestic%20work.pdf>>. Acesso em 05 de dez. de 2022.

PEREYRA, F.; POBLETE, L.; POGGI, C. TIZZIANI, A. "Precarisation or Protection? The Impact of Digital Platform Labour on Argentinean Domestic Workers in Times of Pandemic". Working Paper d97cfa83-0071-4556-abe7-a, Agence française de développement. Disponível em: <<https://ideas.repec.org/p/avg/wpaper/en13722.html>>.

remunerado en la Ciudad de México. Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_836285.pdf>. Acesso em 05 de dez. de 2022.

SEDACCA, Natalie. Domestic Work and the Gig Economy. Forthcoming in "A Research Agenda for the Gig-Economy and Society", edited by V. De Stefano, I. Durri, C. Stylogiannis, and M. Wouters (Edward Elgar), 2022.

TANDON, A; RATHI, A. Care in the Platform Economy: Interrogating the Digital Organisation of Domestic Work in India. In: B. Dolber, Rodino-Colocino, K. M., & W. C., T. (Eds.), *The Gig Economy: Workers and Media in the Age of Convergence* Routledge, 2021a. Disponível em: <<https://doi.org/manchester.idm.oclc.org/10.4324/9781003140054>>. Acesso em 05 de dez. de 2022.

TANDON, A; RATHI, A. Fault lines at the front lines: Care work and digital platforms in South and Southeast Asia, 2021b. Disponível em: <<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/singapur/17840.pdf>>.

TICONA, Julia; MATEESCU, Alexandra. Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media & Society*, v. 20, n. 11, p. 4384-4404, 2018.

VALE, Gabriel Ferreira; REBECHI, Claudia Nociolini. Formas prescritivas de comunicação no trabalho doméstico remunerado realizado em duas plataformas digitais de trabalho.

VAN DOORN, Niels. Stepping stone or dead End? The ambiguities of platform-mediated domestic work under conditions of austerity. Comparative landscapes of austerity and the Gig economy: New York and Berlin. Working in the Context of Austerity: Challenges and Struggles, p. 49-69, 2020.

TEXTOS SUGERIDOS³⁸

Digital2Equal. SweepSouth highlights the pay and working conditions of domestic workers. Case Study: SWEEPSOUTH, Issue, 2020.

Flanagan, F. Theorising the gig economy and home-based service work. *Journal of Industrial Relations*, 61(1), 57–78. 2019.

Fudge, J., & Hobden, C. Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work. ILO, 2018.

Ghosh, A. Women workers in the gig economy in india: an exploratory study, 2021.

Huws, U. The Hassle of Housework: Digitalisation and the Commodification of Domestic Labour. *Feminist Review*, 123(1), 8-23. <https://doi.org/10.1177/0141778919879725>. 2019.

Huws, U., Spence, N., Syrdal, D., Holts, K. Work in the European Gig Economy. Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. 2018.

ILO. Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). International Labour Office https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_802551/lang-en/index.htm. 2021.

Lesala Khethisa, B., Tsibolane, P., & Van Belle, J.-P. Surviving the Gig Economy in the Global South: How Cape Town Domestic Workers Cope. In (pp. 67-85). Cham: Springer International Publishing, 2020.

Mateescu, A. Electronic Visit Verification: The Weight of Surveillance and the Fracturing of Care, 2021.

Mateescu, A., & Ticona, J. Invisible Work, Visible Workers: Visibility Regimes in Online Platforms for Domestic Work. In D. Das Acevedo (Ed.), *Beyond the Algorithm: Qualitative Insights for Gig Work Regulation* (pp. 57-81). Cambridge University Press. <https://doi.org/DOI:10.1017/9781108767910.005>. 2020.

McDonald, P., Williams, P., & Mayes, R. Means of Control in the Organization of Digitally Intermediated Care Work. *Work, employment & society*, 35(5), 872-890. <https://doi.org/10.1177/0950017020969107>. 2021.

Rathi, A., & Tandon, A. Platforms, Power, & Politics: Perspectives from domestic & care work in India. 2020.

Schoenbaum, N. Gender and the Sharing Economy. *Fordham Urban Law Journal*, 53. <https://ssrn.com/abstract=2865710>. 2016.

Schwiter, K., & Steiner, J. Geographies of care work: The commodification of care, digital care futures and alternative caring visions [<https://doi.org/10.1111/gec3.12546>]. *Geography Compass*, 14(12), e12546. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/gec3.12546>. 2020.

Society, D. F. Home care and digital platforms in Spain, 2021.

³⁸ Esses textos foram sugeridos por pesquisadores e pesquisadoras da área.

- SweepSouth. Report on pay and working conditions for domestic work in SA 2019, 2019.
- Tandon, A., & Rathi, A. Sustaining urban labour markets: Situating migration and domestic work in India's 'gig' economy. *Environment and planning. A*. <https://doi.org/10.1177/0308518X221120822>. 2022.
- Ticona, J. Strategies of control: workers' use of ICTs to shape knowledge and service work. *Information, Communication & Society*, 18(5), 509-523. <https://doi.org/10.1080/1369118x.2015.1012531>. 2015.
- Ticona, J., Mateescu, A., & Rosenblat, A. Beyond Disruption: How Tech Shapes Labor Across Domestic Work & Ridehailing. https://datasociety.net/wp-content/uploads/2018/06/Data_Society_Beyond_Disruption_FINAL.pdf. 2018.
- van Doorn, N. Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898-914. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>. 2017.

APÊNDICE I – Grupos de pesquisas e instituições que têm estudado empresas-plataforma no Brasil

Nesta seção serão apresentados os principais grupos de pesquisa e instituições que têm atuado e elaborado estudos sobre as empresas-plataforma no Brasil – considerando as áreas dos pesquisadores e profissionais, o foco de análise, bem como as principais produções. Como dito na Introdução deste estudo, a ideia do levantamento é possibilitar o conhecimento dos grupos e instituições, facilitando possíveis contatos futuros entre o grupo de pesquisa sobre plataformas de cuidados e os grupos e instituições analisados. Por exemplo, se um dos focos for discutir a questão da saúde das trabalhadoras em plataformas de cuidado, saberemos quais grupos contactar; se outro objetivo for tratar a questão dos direitos das trabalhadoras ou a possibilidade também saberemos quais grupos acessar e assim por diante.

Veremos que, no que se refere ao tempo, a maior parte das pesquisas começou um pouco antes da pandemia – sobretudo em 2019, tendo como foco os setores de transporte de passageiros mas, sobretudo, de entregas. Desde 2021 observa-se que investigações a respeito de empresas-plataforma tiveram um significativo aumento, apesar de ter permanecido o foco nos setores citados anteriormente.

Há diversas instituições trabalhando esse tema, como o Ministério Público do Trabalho, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a Fiocruz, a Fundacentro e inúmeros grupos acadêmicos de pesquisa e estudos. Neste caso, há grupos de pesquisa que se formaram tendo a temática das plataformas como único objeto e outros que incluíram o tema em suas pesquisas. Além disso, há diferenças entre os grupos de pesquisa que se constituem ou elaboraram um projeto específico sobre um setor (normalmente entrega ou transporte individual) e aqueles grupos em que não há um projeto comum e alunos de graduação e pós-graduação elaboram suas pesquisas individualmente. Nestes casos é mais comum que os setores e as plataformas estudados sejam mais diversos. A maneira de conhecer tais pesquisas é acessando a produção de todos os seus integrantes – o que não foi realizado no presente estudo.

Muitos dos grupos de pesquisa analisados têm uma relação próxima com os trabalhadores – afinal, não é necessário “entrar na empresa” para ter acesso a eles, nem para compreender a lógica do trabalho. Além disso, como a quase totalidade dos estudos

são feitos com entregadores e condutores, o acesso a esses profissionais é muito fácil pois trabalham na rua.

Mas, no contexto do isolamento social, os trabalhos de campo tiveram que ser adaptados, sendo desenvolvidas e utilizadas metodologias qualitativas e quantitativas para campo na internet. Entretanto, pode-se notar que, mesmo com o fim da pandemia, muitas pesquisas continuam sendo realizadas de forma online, devido à facilidade em alcançar trabalhadores e seus representantes à nível nacional, aos retornos positivos em relação a questionários online e aos estudos sobre as empresas-plataforma serem realizados a partir dos conteúdos em seus sites.

Além disso, os trabalhadores estão muito presentes nas mídias sociais. Assim, nesses espaços online são conduzidas conversas, trocas de experiência e de informação; desenvolvidas amizades e construção de reivindicações coletivas (KALIL, 2020; PEREIRA, 2022; PAES LEME, 2022). Diversas pesquisas demonstram que diferentes organizações de trabalhadores começam em redes como o WhatsApp, por exemplo. De modo que essa dinâmica acaba orientando metodologias de pesquisas, como as investigações de Cardoso et al (2022) e de Pereira (2022) em grupos de WhatsApp de trabalhadores – no segundo caso, em grupo de WhatsApp composto apenas por condutoras em plataformas de transporte na cidade de Juiz de Fora/MG.

Sobretudo desde meados de 2020, as pesquisas passam a ser orientadas por uma perspectiva interdisciplinar, a partir de aproximações entre pesquisadores de diferentes formações, universidades e instituições. Como resultado, além de produções interdisciplinares, observamos que ações judiciais, principalmente aquelas que reconhecem vínculo de trabalho entre trabalhadores e plataformas, se utilizam de dados de pesquisas acadêmicas e de outras instituições para construir e justificarem seus argumentos (FREITAS; KALIL, 2022)³⁹. Mesmo considerando essa interdisciplinaridade, os grupos de pesquisa foram classificados em função do Departamento que coordenada a pesquisa, à exceção do Dieese, da Remir e do projeto Fairwork.

³⁹ Não por um acaso, a empresa iFood tem entrado em contato com diversos grupos de pesquisa e participado de eventos públicos promovidos por tais grupos buscando melhor conhecer as pesquisas e, sobretudo, propor a realização de trabalhos conjuntos. Inclusive, há dois estudos que já foram realizados pela iFood em parceria com instituições de pesquisa – uma com a Fundação Getúlio Vargas (FGV) e outra com a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE) (CEPI, 2021; FIPE, 2021). Em tentativas de aproximação com grupos de pesquisa, o representante da iFood se apresenta como alguém da academia (sociólogo ou cientista político) e Head de Políticas Públicas – Data Policy e Relações Acadêmicas da iFood.

Feitas essas observações, a seguir serão apresentados os principais grupos que estão atuando e pesquisando a temática no Brasil, divididos, como dito, em função dos departamentos que coordenam as pesquisas.

As principais frentes de pesquisa e de atuação no Brasil

1) Um dos perfis de grupos de pesquisa é formado por pesquisadores e profissionais da área do direito, como os membros do Ministério Público do Trabalho (MPT). O ponto central da discussão é a existência ou não da subordinação na relação entre as empresas-plataforma e trabalhadores. A partir dos elementos que constituem, do ponto de vista jurídico, uma relação de trabalho – pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação – são analisadas as formas de gestão do trabalho por parte das empresas-plataforma, com foco em plataformas de entrega e de transporte.

O primeiro estudo teve início em 2016 no âmbito do MPT, sobre a empresa Uber e em 2018 o grupo publicou relatório (CORBAL; CARELLI; CASAGRANDE, 2018). O trabalho de pesquisa no MPT permanece dado que a instituição tem como uma de suas funções construir argumentos para diversos processos judiciais. O MPT também tem desenvolvido amplo processo de formação para procuradores e financiado pesquisas em algumas universidades sobre o tema. Ademais, em algumas universidades se constituíram grupos de pesquisa na área do direito (ou em conjunto com outros departamentos) que, além de darem continuidade à análise de decisões processuais internacionais, desenvolvem pesquisas quantitativas.

Segue uma descrição dos principais grupos de pesquisa na área do direito.

- Universidade Federal da Bahia (UFBA) – Faculdade de Direito: coordenado por Murilo Oliveira, o projeto de pesquisa “Assalariados Digitais e Proteção Trabalhista: perspectivas para o Direito do Trabalho”, faz parte da linha de pesquisa Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social (TTDPS), e tem como objetivo estudar “os impactos das plataformas digitais de trabalho no modo de configuração do Direito Trabalho e seu perfil protecionista”⁴⁰, com foco no setor de entregas e na plataforma Getninja;

- Universidade Federal do Paraná (UFPR) – Programa de pós-graduação em Direito: o projeto, coordenado por Sidnei Machado, iniciou em 2019 e estuda as relações

⁴⁰ Mais informações disponíveis em: <<https://assalariadosdigitais.blogspot.com/>>. Principais textos do grupo estão disponíveis em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/41812>> e <<https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

de trabalho nas plataformas de entrega e a questão da subordinação. O projeto conta com o apoio do MPT. Em 2020, em conjunto com pesquisadores/as da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista REMIR e da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, foi realizada a primeira pesquisa sobre as condições laborais de entregadores/as, buscando comparar os períodos antes e durante a pandemia. Para tal, foi utilizado questionário online distribuído nos grupos de WhatsApp e redes sociais⁴¹. Na segunda etapa do projeto, são analisadas “plataformas de trabalho” em outros setores, a partir de metodologias mistas: aplicação de questionário online, realização de entrevistas, análise de decisões judiciais e do tráfego de web e de bancos de dados do IBGE⁴².

• Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) – Programa de Pós-Graduação em Direito: o grupo de pesquisa “Direito do Trabalho no Século XXI - TRAB21”, coordenado por Rodrigo Carelli e Sayonara Grillo, tem como objetivo analisar as novas configurações institucionais das relações de trabalho fruto de recentes formas de organização do trabalho, como por plataformas digitais⁴³. Rodrigo Carelli tem sido uma figura de destaque nas discussões sobre o tema da plataformização.

2) Um segundo perfil é constituído por pesquisadores da área de sociologia oriundos de diversas universidades. Desde 2021 nota-se um importante aumento do interesse por parte desses pesquisadores sobre a plataformização – mesmo que a maior parte mantenha como foco nos setores de entrega e de transporte individual.

As questões analisadas se referem às condições laborais, relações de trabalho, formas de organização e gestão do trabalho e, mais recentemente, formas de organização dos trabalhadores, sobretudo após o chamado Breque dos Apps. Essas questões estão sempre em diálogo com o debate sobre subordinação e autonomia, ou seja, sobre a existência ou não de relações empregatícias. Ademais, muitos estudos desenvolvem discussões teóricas sobre a plataformização do trabalho sob o contexto da chamada

⁴¹ O resultado do estudo está disponível em: <<http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

⁴² O ebook do livro com os resultados da pesquisa está disponível em: <<https://cdtufpr.com.br/o-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-no-brasil-dimensoes-perfis-e-direitos-baixar-o-ebook/>>. Para mais informações do grupo de pesquisa ver: <<https://cdtufpr.com.br/portfolio/plataformas-digitais-de-trabalho/>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

⁴³ O grupo realizou pesquisa recente a respeito da plataforma GetNinjas, disponível em: <<https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/499>>. Para mais informações sobre o grupo de pesquisa: <<https://trab21blog.wordpress.com/category/publicacoes/artigos-publicacoes/>> e <<https://www.instagram.com/p/CK81onJD5yq/>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

sociedade digital e da precarização, destacando as especificidades do mercado de trabalho brasileiro.

Do ponto de vista metodológico, foram realizadas pesquisas com foco na análise de interações entre trabalhadores em grupos de comunicação online, como WhatsApp, e várias outras pesquisas foram conduzidas com uso de questionários online, circulando-os em mídias sociais e grupos de conversa. A seguir, alguns dos principais grupos na área:

- Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) - Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH). No grupo de pesquisa “Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses”, coordenado por Ricardo Antunes, há diversos pesquisadores que investigam a plataformização do trabalho, temática que vem sendo trabalhada desde meados de 2017, com a ampliação do escopo para outros setores no contexto recente. O grupo, que possui um convênio com o MPT de Campinas, tem tido condição de publicar seus resultados de pesquisa em livros como o “Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida”⁴⁴.

- Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) – Pós-graduação em Ciências Sociais. O grupo, coordenado por Ana Claudia Moreira Cardoso, foi constituído de forma interdisciplinar contando com estudantes de pós-graduação e os professores Victor Paradela (Administração) e Leonardo Goliatt (Computação) para a realização de pesquisa com condutores de transporte em plataformas na cidade de Juiz de Fora/MG. A pesquisa foi realizada no início da pandemia, através de entrevistas com entidades representativas, aplicação de questionário online e acompanhamento de dois grupos de WhatsApp (um misto e outro apenas de mulheres), tendo sido a primeira pesquisa a utilizar esta metodologia⁴⁵. A partir desta pesquisa, já encerrada, observou-se a necessidade de analisar o trabalho em plataformas a partir de uma perspectiva de gênero e, então, foi desenvolvida pesquisa de mestrado por Maria Júlia Tavares Pereira ⁴⁶.

- Universidade de Brasília (UnB) – Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e Teoria Social do Programa de Pós-Graduação em Sociologia: nesse grupo há um projeto

⁴⁴ Para mais informações e conteúdo do grupo ver: <<https://www.mundodotrabalho.ifch.unicamp.br/pt-br>>. Acesso em 09 de novembro de 2022.

⁴⁵ Mais informações disponíveis em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/55759/36026>> e <https://www.youtube.com/watch?v=fkvdyQ_CIUg>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

⁴⁶ A dissertação da pesquisadora está disponível em: <<https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/14068/1/mariajuliatavarespereira.pdf>>. Também foi publicado artigo sobre a temática: <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/293/pdf>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

coordenado por Ricardo Festi, que analisa as condições laborais de entregadores/as no DF⁴⁷.

• Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP): o grupo de pesquisa Classes Sociais e Trabalho (GPCT), coordenado por Henrique Amorin, busca “discutir, a partir do ponto de vista classista, relações e processos sociais presentes nas sociedades contemporâneas, submetendo-os à historicidade da qual fazem parte e são expressão”. Desde 2020, este grupo incorporou a temática das “plataformas de trabalho” como um de seus temas principais⁴⁸.

3) O terceiro perfil é composto por pesquisadores da área da Psicologia Social e da Saúde Pública de diversas universidades e instituições como Fundacentro e Fiocruz, que têm como objeto de estudo e relação entre trabalho e saúde, analisando como o trabalho em plataformas é determinante da saúde física, mental e emocional de trabalhadores. São grupos constituídos a partir de 2019 tendo como sujeitos motoristas e entregadores em empresas-plataforma, com destaque para este último setor.

A partir de concepção teórica que se baseia, sobretudo, na Ergologia, na Ergonomia da Atividade e na Psicodinâmica do Trabalho, todo o percurso de pesquisa é realizado em proximidade ou conjuntamente com os trabalhadores, construindo espaços de diálogo permanentes. Seguem os principais grupos de pesquisa da área:

• Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP/Fiocruz); Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e Universidade Federal Fluminense (UFF): projeto de pesquisa e extensão “Saúde e direitos dos trabalhadores em tempos de plataformas digitais: um olhar sobre a atividade”, coordenado por Letícia Masson, com alunos de graduação e pós-graduação e as pesquisadoras Cirlene Cristo, Muza Velasques, Simone Oliveira, Márcia Teixeira, Denise Alvarez e Ana Claudia Cardoso. Criado em 2019, o projeto tem como sujeitos de pesquisa trabalhadores em plataforma transporte e entrega e como objetivo compreender o trabalho em plataformas e sua relação com o processo saúde-doença “na

⁴⁷ Mais informações em: <<https://www.instagram.com/trabalhodigitalunb/>> e <<https://www.redalyc.org/journal/3211/321165167007/html/>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

⁴⁸ Mais informações disponíveis em: <<https://www.unifesp.br/campus/gua/institucional/academico/grupos-de-pesquisa/415-classes-sociais-e-trabalho-gpct>>. Artigos para consulta: <<https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxB/?lang=pt>> e <<https://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/fem.2020.221.06>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

perspectiva de contribuir com ações de promoção da saúde e conquista de direitos”⁴⁹. Em 2021 o grupo realizou o documentário “Trajetos e trajetórias invisíveis na cidade”⁵⁰. Na etapa atual do projeto (2022 e 2023) tem sido realizada a formação dos trabalhadores a partir de uma construção conjunta com eles. Os módulos de formação tratam dos temas: remuneração, saúde e ação sindical. Também, em contato com outros grupos de pesquisa e com o Dieese, o objetivo é criar um aplicativo em que os trabalhadores possam calcular seus gastos realizados com o trabalho e seus ganhos.

• Fundação Jorge Duprat de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro/Ministério do Trabalho e Previdência: coordenado por Thaís Helena de Carvalho Barreira e Laura Soares Martins Nogueira, o projeto “SST para Jovens Trabalhadores do Setor Informal: estudo de caso com entregadores ciclistas de mercadorias” aborda a saúde mental de jovens entregadores ciclistas em plataformas a partir da análise “da atividade de trabalho real relatada pelos próprios trabalhadores”, através de entrevistas realizadas por telefone, narrativas de entregadores coletadas na internet e no acompanhamento de *lives* com entregadores, bem como interações em redes sociais como o Facebook.”⁵¹.

Em uma outra frente, equipe coordenada por Vinicius Maia Liberato, é composta por Juliana Andrade Oliveira, Jefferson Peixoto da Silva, Marcelo Alexandre de Vasconcelos e Ana Rúbia Wolf Gomes e tem como objetivo analisar os riscos à saúde e à segurança do trabalho de motociclistas em “plataformas de trabalho”. A pesquisa foi realizada através do acompanhamento de 10 grupos de aplicativos de mensagem instantânea de entregadores/as em plataformas, formados por motoboys de São Paulo e Florianópolis; pelo acompanhamento de canais de motoboys em uma plataforma de vídeos online; e através de grupos de motoboys em outras mídias sociais”⁵².

• Universidade Federal da Bahia (UFBA) – Faculdade de Medicina: o grupo de pesquisa, coordenado por Rita Fernandes, teve início em 2021 e tem como sujeitos de

⁴⁹ Um dos estudos do grupo está disponível em: <<https://revistarosa.com/4/desvalor-do-trabalho-por-aplicativos>>. Acesso em 13 de janeiro de 2023.

⁵⁰ O documentário pode ser acessado pelo link: <<http://www.cesteh.ensp.fiocruz.br/noticias/trajetos-e-trajetorias-invisiveis-na-cidade-documentario-sobre-saude-seguranca-e-trabalho-0>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

⁵¹ Um primeiro estudo está disponível no livro “Saúde mental e trabalho no tempo de pandemia da COVID-19 em: <<https://loja.geniocriador.com.br/livros-digitais-gratuitos/saude-mental-e-trabalho-na-pandemia>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

⁵² Publicação disponível em: <http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/6XGYFJJ65HISNA835CLDYS4Y89JMJD.pdf>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

pesquisa trabalhadores em “plataformas de trabalho”, em cooperativas, em associações, que façam entregas particulares ou que sejam contratados com carteira assinada em todo o Brasil. Trata-se de uma metodologia quantitativa realizada a partir de um formulário online. Apesar de ainda não terem sido divulgados resultados da pesquisa, a coordenadora ressalta a existência de uma relação estreita entre longas jornadas, baixas remunerações e o processo de adoecimento físico e psíquico⁵³.

• Universidade de Brasília (UnB) – Departamento de Saúde Coletiva da Faculdade de Ciências da Saúde: a linha de pesquisa “Saúde, Trabalho e Sociedade”, do Laboratório de Saúde do Trabalhador, Saúde Indígena e Saúde dos Migrantes, desde 2020, pesquisa as condições laborais e garantias relacionadas à saúde de trabalhadores em plataformas de entrega no contexto da pandemia. O projeto é coordenado por Maria da Graça Hoefel e conta com alunos da graduação. Entre 2020 e 2021, foram realizadas análises de recomendações de saúde para trabalhadores em plataformas de entrega em diversos países: Brasil, China, Portugal, Itália, Espanha, França e Estados Unidos. Em 2022 a pesquisa busca conhecer as formas de organização coletiva desses trabalhadores durante a pandemia, utilizando-se de pesquisa em redes sociais como Instagram e Twitter⁵⁴.

4) A área de Economia, do que pudemos captar, não tem desenvolvido o tema das “plataformas de trabalho” à exceção do projeto realizado na Universidade Federal da Bahia (UFBA), no Núcleo de Estudos Conjunturais (NEC) composto por pesquisadores das faculdades de economia mas também da medicina, direito e ciências sociais. O projeto “Caminhos do Trabalho: tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global – NEC” é uma parceria com MPT e se desenvolve por meio da pesquisa e da extensão. O grupo é coordenado por Vitor Araújo Filgueiras e Uallace Moreira Lima e conta com pesquisadores das áreas de economia, medicina, direito e ciências sociais. Iniciado em 2017, o projeto passou a incluir entregadores da cidade de Salvador desde 2019 e a realizar entrevistas e registros de telas dos celulares desses trabalhadores e, em 2020, aplicou questionário online abrangendo cinco regiões do país. No âmbito da extensão, o projeto prevê o atendimento médico e sociojurídico gratuito aos/as trabalhadores/as que

⁵³ Mais informações em: @Epissat_entregadores no Instagram e Estudo Epissat no Facebook e <<https://agenciabrasil.abc.com.br/radioagencia-nacional/saude/audio/2022-03/pesquisa-da-ufba-estuda-saude-de-entregadores>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

⁵⁴ Mais informações em: <https://www.youtube.com/watch?v=L4pC-rz1Fhg&t=79s&ab_channel=Laborat%C3%B3rioECoS> e <<https://drive.google.com/drive/folders/1rD9yCiiW02Pgch1iwrOd3iJi464uhwCN>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

sofrem acidentes de trabalho, que são punidos/as e dispensados/as pelas empresas ou que tenham outras demandas relacionadas às condições laborais precárias⁵⁵.

5) O quinto perfil é formado por pesquisadores da área da comunicação que estão voltados para os estudos organizacionais e análise dos usos da comunicação/narrativas no capitalismo atual, tanto no que se refere à gestão do trabalho flexível, quanto às relações de comunicação constituídas no contexto do trabalho em plataforma. São os pesquisadores dos grupos de pesquisa dessa área que coordenam o projeto Fairwork no Brasil. A seguir, trazemos os principais grupos na área:

- DigiLabour: esse projeto foi criado por Rafael Grohmann no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação, da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). É o projeto mais importante no Brasil no que se refere à sua internacionalização e, por isso mesmo, viabiliza para pesquisadores brasileiros amplo acesso ao material produzido fora do Brasil. Dentre os temas pesquisados, temos: plataformização; cooperativismo de plataforma, autogestão; organização coletiva e tecnologias digitais; algoritmos e inteligência artificial no trabalho; dataficação e vigilância no trabalho e relações de comunicação no mundo do trabalho⁵⁶. Desde o início, uma das principais questões deste grupo é o cooperativismo de plataforma, resultando em subprojetos e diversas ações como o Observatório do Cooperativismo de Plataformas (OCP)⁵⁷.

- Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR): o grupo de pesquisa “Trabalho, tecnologia e capitalismo digital”, criado em 2020, é coordenado por Geraldo Augusto Pinto. O grupo vem produzindo discussões a respeito das relações entre trabalho e tecnologia e as “plataformas de trabalho”, a partir de suas linhas de pesquisa: Trabalho, Tecnologias Digitais e Comunicação; Plataformas Digitais, Trabalho Remoto, Vigilância

⁵⁵ Mais informações em: <<http://abet-trabalho.org.br/projeto-caminhos-do-trabalho-peticao-inicial-contr-a-uber-eats/>>; <http://www.nec.ufba.br/wp-content/uploads/2022/05/9-NOTA-DE-PESQUISA_PROJETO-CAMINHOS-DO-TRABALHO.pdf> e <<https://twitter.com/VitorArajoFilg1/status/1580207624087224322?t=6RiUohMoaOJQcFKew2YvhQ&s=08>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

⁵⁶ Mais informações disponíveis em: <<https://digilabour.com.br/quemsomos/>>, <<https://ihu.unisinos.br/184-conferencistas/596603-prof-dr-rafael-grohmann-unisinos>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

⁵⁷ Disponível em: <<https://cooperativismodeplataforma.com.br/>> e <<https://digilabour.com.br/2021/06/07/experiencias-alternativas-no-trabalho-por-plataformas-no-brasil/>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

e Dataficação; Trabalho e tecnologia: estudos sob a perspectiva do materialismo histórico-dialético⁵⁸.

• Universidade de São Paulo (USP) – Departamento de Comunicações e Artes: o Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho constituiu-se em 2004 e, desde 2020, incluiu em seu rol de temas a questão da comunicação (das narrativas) das empresas-plataforma com a sociedade. O grupo é coordenado por Roseli Aparecida Figaro Paulino e Cláudia do Carmo Nonato Lima⁵⁹.

6) Para além dos grupos citados, há instituições interdisciplinares que analisam o tema:

• Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE): o projeto sobre a temática das plataformas é coordenado pela Faculdade do Dieese e pela área de pesquisa. Uma dimensão do projeto é denominada “Digitalização da economia e espraiamento setorial das plataformas”, teve início em 2021 e é coordenada por Ana Claudia Moreira Cardoso, visando analisar a expansão das “plataformas de trabalho” nos diversos setores da economia. Neste projeto, pesquisadores de diversas áreas e instituições, dirigentes sindicais e membros do MPT elaboram análises curtas sobre algumas empresas-plataforma e a plataformização em alguns setores da economia⁶⁰. Outra dimensão do projeto é a realização de cursos de formação sobre a temática destinados, sobretudo, ao movimento sindical.

Na área da pesquisa se desenvolvem duas outras partes do projeto. Em uma delas, coordenada por Lúcia Garcia, responsável pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) DIEESE/Fundação Seade/SP foi elaborado o primeiro estudo a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), que revelou o perfil dos “Potencialmente Ocupados/as em “plataformas de trabalho””⁶¹. Lúcia Garcia

⁵⁸ Para conhecer melhor o grupo ver: <<http://dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/602847>> e os artigos: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/82596>> e <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38576>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

⁵⁹ Para conhecer melhor o grupo ver: <<http://dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/14794>> e <<https://www.reciis.icict.fiocruz.br/index.php/reciis/article/view/3166>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

⁶⁰ Tais análises estão disponíveis na seção “precarização do trabalho” no site OutrasPalavras e na revista do Dieese, disponível em: <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

⁶¹ Algumas análises podem ser encontradas na dissertação de Lúcia Gracia (2021) e em dois artigos escritos com Cássio Calvete (UFRS). Um dos artigos está disponível na Revista do Dieese em <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/292>> e outro no livro “O futuro é a Redução da Jornada de Trabalho”, que pode ser acessado pelo site <<https://livrariacirkula.com.br/produto/9786589312598>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.

também coordena a “Enquete UBER/RMBH”, pesquisa quantitativa não probabilística realizada através de entrevistas aplicadas a 400 motoristas do transporte da Uber, durante viagens solicitadas por entrevistadores na Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH). A Pesquisa é fruto de Convênio entre UFMG e MPT/3ª Região.

- Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR) e Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET): em 2020 foi constituído o grupo “Trabalho Digital” formado por pesquisadores/as de diversas formações e universidades, bem como procuradores/as do trabalho (Ana Claudia Cardoso, Henrique Amorim, Ludmila Abílio, Paula Freitas de Almeida, Renan Kalil, Sidnei Machado e Vanessa da Fonseca). Este grupo realizou pesquisa conjunta com o grupo da UFPR no ano de 2020, tendo como sujeitos entregadores em empresas-plataforma. O grupo foi encerrado, em 2021 sendo que os pesquisadores continuam desenvolvendo estudos sobre o tema.

- Fairwork - Instituto de Internet da Universidade de Oxford: no Brasil o projeto é coordenado por Claudia Nociolini Rebecchi (UTFPR), Daniel Abs (UFRGS), Julice Salvagi (UFRGS), Rafael Grohmann (Unisinos e, atualmente, Universidade Scarborough de Toronto), Roseli Aparecida Figaro Paulino (USP) e Rodrigo Carelli (MPT). Este projeto conta com a colaboração de diversas instituições no Reino Unido, África do Sul, Índia, Alemanha, Chile, Equador e Indonésia, e analisa o trabalho em plataformas de entrega, de transporte, algumas no setor de cuidado e a plataforma GetNinjas, valendo-se da perspectiva do trabalho decente, como elaborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). O projeto analisa documentos e ouve trabalhadores e os gestores das plataformas em relação aos cinco princípios do trabalho decente: remuneração, condições de trabalho, contratos, gestão e representação dos/as trabalhadores/as. Dois pontos merecerem destaque neste projeto: a visibilidade internacional e o fato de realizarem entrevistas com os gestores das “plataformas de trabalho” algo que tem sido relatado como muito difícil pelos pesquisadores⁶². No ano de 2023, a pesquisa a ser realizada no Brasil irá incluir duas plataformas de cuidado (Parafuzo e Sitly) e duas de reparo.

⁶² Mais informações em: <<https://fair.work/en/fw/homepage/>>; <<https://fair.work/en/ratings/brazil/>> e <<https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>>. Acesso em 08 de novembro de 2022.