



Caderno CRH

ISSN: 0103-4979

ISSN: 1983-8239

Universidade Federal da Bahia - Faculdade de Filosofia e
Ciências Humanas - Centro de Recursos Humanos

Machado, Sidnei; Zanoni, Alexandre Pilan
DEMANDAS DE DIREITOS NO TRABALHO POR PLATAFORMAS
DIGITAIS NO BRASIL: o enfoque dos trabalhadores 1
Caderno CRH, vol. 35, e022023, 2022
Universidade Federal da Bahia - Faculdade de Filosofia
e Ciências Humanas - Centro de Recursos Humanos

DOI: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.49416>

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347674556023>

- ▶ Como citar este artigo
- ▶ Número completo
- ▶ Mais informações do artigo
- ▶ Site da revista em redalyc.org

UFBA redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

DEMANDAS DE DIREITOS NO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL: o enfoque dos trabalhadores¹

*Sidnei Machado**
*Alexandre Pilan Zanoni***

Neste artigo exploraremos, no contexto de regulação dos trabalhos associados às plataformas digitais, a configuração do modelo do trabalho independente, exterior aos padrões do assalariamento. O estudo analisa, numa perspectiva sociojurídica, algumas dimensões da liberdade de trabalho nas plataformas digitais, a fim de contribuir para uma maior compreensão dessas novas formas de governança do trabalho. O artigo apresenta um conjunto de dados empíricos produzidos no Brasil em 2021, que reúne as demandas e percepções dos trabalhadores vinculados às plataformas sobre os seus direitos nesse tipo de relação trabalhista. Argumentamos que essas percepções demonstram que as aparentes autonomia e liberdade do trabalho, atreladas às plataformas digitais, estão relacionadas ao modelo de gerenciamento que o regula.

PALAVRAS-CHAVE: Plataformas digitais de trabalho. Trabalho digital. Direito do trabalho. Relações de trabalho. Subordinação jurídica.

INTRODUÇÃO

A expansão da economia digital na segunda década deste século implicou na proliferação de plataformas digitais de trabalho, as quais se sustentam por estruturas digitais como a internet de alta velocidade, a inteligência artificial, o uso de *big data* e sofisticados algoritmos, configurando-se como um modelo de negócios centrado na extração e análise de dados (Srnicek, 2017). Essas plataformas se inserem no complexo e crescente ecossistema do trabalho digital, o qual se conecta a uma ampla rede de produção de valor. Nesse contexto, antigas e novas ocupações são perpassadas pelas transformações promovidas pelo ge-

renciamento algorítmico (Abílio, 2019; Amorim; Moda, 2020; Huws, 2019), as quais estão sendo plasmadas em um cenário de flexibilidade e precariedade do trabalho, moldado, sobretudo, por políticas neoliberais, tal como a recente reforma trabalhista de 2017 no Brasil (Lima; Bridi, 2019). Ainda, a lógica das plataformas digitais se mostra atualmente como o principal campo de experimentação do capital, no processo de criação de valor e de riqueza social, e, à medida que se generalizam, utilizam-se cada vez mais de traços característicos do sul global: a informalidade, a flexibilidade e a precarização (Antunes, 2020).

Com um crescimento acelerado durante a pandemia da covid-19, as plataformas digitais ampliaram sua importância econômica e seu poder de mobilizar e explorar o potencial de massa de trabalhadores dispersos e conectados em rede. Esse movimento tem implicações profundas no emprego, na sua organização e regulação jurídica, com uma marcada tendência de declínio do trabalho livre e regulado (Polanyi, [1944] 2021). Nesse campo, marcado pela ausência de informações abrangentes e confiáveis a respeito do funcionamento das plataformas, há um espaço crescente para a

* Universidade Federal do Paraná (UFPR). Faculdade de Direito. Programa de Pós-Graduação em Direito. Praça Santos Andrade, 50. Cep: 80.020-300. Curitiba – Paraná – Brasil. sidneimchd@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8934-7566>

** Universidade Federal do Paraná (UFPR). Praça Santos Andrade, 50. Cep: 80.020-300. Curitiba – Paraná – Brasil. alexandrepszanoni@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8529-2433>

¹ Este artigo é uma adaptação dos resultados da pesquisa realizada em 2021 pela Clínica Direito do Trabalho, da Universidade Federal do Paraná, os quais foram publicados em livro organizado por Machado e Zanoni (2022). Apresentamos neste artigo uma nova discussão, expandida e aprofundada, a partir de recorte específico dos dados coletados ao longo da pesquisa, bem como contextualizamos o estudo no debate atual acerca das plataformas digitais de trabalho.

produção de dados empíricos que contribuem para a identificação dos impactos das plataformas digitais sobre as relações de trabalho.

O objetivo do artigo é refletir acerca de um conjunto de dados sobre a percepção do trabalhador em relação às formas de controle e condições de trabalho, ao gerenciamento algorítmico e às expectativas quanto aos direitos oriundos da relação contratual estabelecida com as plataformas digitais. O enfoque da discussão foi relacionar as perspectivas dos trabalhadores, como atores e protagonistas, a um inventário de eixos discursivos que se articulam em torno dos interesses em disputa. Para privilegiar as percepções desses trabalhadores e as experiências sociais e cotidianas com as quais eles estão enredados, utilizamos a pesquisa empírica, com a coleta e análise de dados a partir da metodologia de aplicação de questionários (*survey*). Como limitação, não se insere dentre os objetivos do artigo a análise de controvérsias jurídicas que decorrem da admissão da qualificação da relação de emprego.

No que tange à regulação jurídica dos direitos, o artigo interpõe um enfoque prático, a partir das demandas e percepções dos trabalhadores de plataformas digitais. O trabalho explora as respostas selecionadas no questionário estruturado, respondido por 492 trabalhadores, no âmbito de uma pesquisa mais ampla, realizada pela Clínica Direito do Trabalho ao longo do ano de 2021, sobre o trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil, num projeto da Universidade Federal do Paraná (UFPR), que apresentava uma proposta metodológica desenvolvida coletivamente pela equipe de pesquisadores (Machado; Zanoni, 2022). A proposta teórico-metodológica desses estudos é captar, para além da dinâmica das diferentes formas de trabalho e emprego em emergência, as suas relações com os atores sociais que reagem à regulação jurídica do trabalho.

A partir da noção de um *trabalho controlado por plataformas digitais*, um tipo ideal desenvolvido (Machado; Zanoni, 2022), demarcamos um modo particular de gerenciamento do traba-

lho, caracterizado pela sua assimetria e controlado por intensidades diferentes em seu processo, com continuidades importantes, novidades para o emprego e ampla heterogeneidade dos perfis dos trabalhadores e das condições trabalhistas, num quadro de generalização do trabalho precarizado.

O artigo argumenta que os trabalhadores autônomos são mobilizados pelas plataformas por meio da mensagem de autonomia e liberdade e do gerenciamento algorítmico, aparentemente livre de subordinação direta. No entanto, as condições de trabalho descritas revelam novas formas de controle e subordinação. Ao centralizarem a ênfase no mercado, apesar de manterem os trabalhadores desprotegidos, as plataformas digitais impedem a discussão de dimensões normativas, políticas ou éticas em torno dessa forma de trabalho emergente. Nesse sentido, elas atuam como um modelo de governança empresarial e política, baseado em métricas computadorizadas e práticas de mercado racionalizadoras que alteram a relação entre empregado e empregador.

O texto se estrutura em duas seções. Na primeira, são apresentados os materiais e métodos de coleta de dados, com especial cuidado em justificar a relevância da utilização de uma amostragem não-probabilística em um universo de trabalhadores ainda em fase de mensuração. Na segunda, são discutidas as respostas acerca de questões propostas no questionário que versavam sobre as temáticas do controle e da autonomia no trabalho, a saber, a liberdade de aceitar tarefas, as punições e exclusões providas pelas plataformas unilateralmente e as expectativas quanto aos direitos dos respondentes. Constatada empiricamente uma clivagem entre duas modalidades de plataformas – *web-based* e *location-based* –, as análises comparam as respostas oferecidas pelos grupos de trabalhadores. Ao final, é avaliada a relação entre as percepções dos trabalhadores sobre as demandas de direitos trabalhistas e os aspectos de controle que configuram as plataformas digitais como uma nova forma de governança digital do trabalho.

MATERIAIS E MÉTODOS

As plataformas digitais de trabalho podem ser subdivididas em duas modalidades, seguindo a definição proposta por Schmidt (2017). A primeira, denominada *online web-based*, é caracterizada por tarefas e trabalhos realizados *online* ou remotamente pelos trabalhadores, geralmente a partir de suas casas. Dentre as plataformas de trabalho *online web-based*, estão as plataformas de *freelance*, de clique (*clickwork*) ou microtrabalhos (*microwork*). Exemplos de trabalhos realizados na modalidade *web-based* são trabalhos de tradução, telemedicina, atendimento psicológico, trabalhos jurídicos e financeiros, design e desenvolvimento de softwares, análise de dados e microtrabalho (identificação de imagens, moderação de conteúdo, calibragem de sistemas de inteligência artificial). Este, em particular, é de especial importância, uma vez que correspondeu ao grupo com maior quantidade de respondentes ao questionário analisado. Quanto às plataformas de microtrabalho, estudos recentes têm lançado luz sobre a invisibilidade dessa forma de trabalho, a qual encontra, no Brasil, um dos maiores contingentes de uma força de trabalho dispersa globalmente que se insere em uma ampla cadeia de produção e de extração de valor (Araújo, 2021; Braz, 2021; Grohmann; Kalil, 2019).

Por sua vez, a segunda modalidade de plataformas digitais de trabalho, denominada *location-based*, é composta por trabalhos que são realizados pessoalmente em localizações específicas, incluindo transporte de passageiros, entregas, serviços para a casa (como eletricista ou encanador), trabalho doméstico (diaristas) e trabalho de cuidado. As plataformas *location-based*, portanto, dependem da mobilidade dos trabalhadores no espaço urbano, ao mesmo tempo em que eles permanecem conectados por dispositivos móveis (smartphones), ligados à rede de internet de alta velocidade.

Perante o desconhecimento do contingente exato de trabalhadores vinculados às pla-

taformas digitais no Brasil, adotou-se a estruturação e aplicação de um questionário por meio da estratégia de amostragem não probabilística, de tipo proposital heterogênea, balizada pela variedade de plataformas identificadas em levantamento prévio e pela clivagem fundamental entre duas modalidades típicas de plataformas, isto é, as plataformas *web-based* e *location-based*. Com base nessas questões, buscou-se ativamente, em diferentes meios, por trabalhadores relacionados às plataformas digitais mapeadas, com vistas a se atingir uma máxima variação e heterogeneidade de respondentes.

No contexto das pesquisas sobre plataformas digitais de trabalho, Lehdonvirta et al. (2021) argumentam que questionários *online* não-probabilísticos não substituem o uso de técnicas de amostragem probabilísticas tradicionais, mas se apresentam como uma possível ferramenta de pesquisa em estudos exploratórios de subpopulações emergentes, sobre as quais não se conhece dados demográficos. Os autores salientam que uma amostra não probabilística pode ser usada para mostrar algumas características ou evidenciar que um determinado fenômeno existe, embora as percentagens obtidas dificilmente possam ser tomadas como representativas de toda a subpopulação estudada. Nesse sentido, esse tipo de amostra permite a construção de inferências provisórias sobre determinadas características da subpopulação.

Segundo Creswell e Plano Clark (2017), a técnica da amostragem não probabilística proposital emprega a identificação e seleção de indivíduos ou grupos de indivíduos, os quais possuem conhecimento ou experiência sobre um determinado fenômeno de interesse. De acordo com Patton (2015, p. 428-429), uma amostragem proposital baseada na estratégia da variação máxima ou da heterogeneidade busca selecionar uma ampla gama de casos para obter variedade nas dimensões de interesse da pesquisa, servindo tanto para documentar a diversidade de um fenômeno como para identificar padrões importantes que se apresentam comuns, apesar da variedade da qual emergem.

O questionário foi estruturado com 47 questões fechadas, ou seja, de múltipla escolha, ou questões abertas, divididas em blocos sucessivos conforme os eixos interdisciplinares que guiaram a pesquisa. No geral, as perguntas procuraram traçar o perfil socioeconômico do respondente e levantar informações relativas a sua trajetória ocupacional e percepção acerca de condições de trabalho, direitos e representação coletiva. Também foram feitas perguntas destinadas à compreensão dos trabalhadores quanto aos impactos da pandemia de covid-19 sobre o trabalho mediado por plataformas, bem como os problemas de saúde mental ou física vivenciados por eles. Por fim, exploramos um recorte específico das questões relativas às demandas por direitos e condições de trabalho.

A aplicação do questionário, realizada pela equipe de pesquisadores e voluntários da Clínica Direito do Trabalho da UFPR, foi dividida em duas frentes, a saber, (a) aplicação *online*: o formulário elaborado no Google Forms foi enviado diretamente a trabalhadores que consentiram em respondê-lo após conversa prévia com o aplicador, na qual era explicado o contexto da pesquisa e verificado se eles se enquadravam como trabalhadores vinculados a plataformas digitais. Os respondentes foram selecionados por meio de exploração sistemática de grupos e comunidades em redes sociais, como Facebook e WhatsApp, voltadas exclusivamente a discussões sobre o trabalho em determinadas plataformas; (b) aplicação assistida ou presencial: nessa abordagem, o aplicador utilizou seu próprio aparelho celular, por meio do qual abriu uma segunda versão do mesmo questionário, acrescida de um campo para a sua identificação. O aplicador procedeu pela leitura, em ordem, de cada uma das perguntas e de todas as alternativas de respostas, assinando ou transcrevendo, ao final de cada questão, a resposta indicada pelo respondente.

A aplicação dos questionários ocorreu entre os dias 3 de maio e 27 de julho de 2021. Posteriormente, as respostas foram categorizadas e tabuladas em uma única planilha, a que

se seguiu a limpeza dos dados e eliminação de respostas julgadas inválidas, chegando-se a um total de 492 respondentes validados.

Entre os respondentes, 266 apontaram como principal plataforma de trabalho uma que se enquadra na modalidade *web-based*. Os demais 226 indicaram trabalhar em plataforma *location-based*, conforme a classificação (Tabela 1).²

Tabela 1 – Respondentes por modalidade de plataforma

Modalidade	Respondentes	(%)
<i>Web-based</i>	266	54,07
<i>Location-based</i>	226	45,93
Total	492	100,00%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Como indicativo da heterogeneidade dessa amostra, os respondentes mencionaram trabalhar para 130 plataformas diferentes. Entre todas as menções de plataformas *web-based*, a Appen apresentou-se como a mais frequente, aparecendo em 13,67% das menções (Tabela 2). Já entre as menções de plataformas *location-based*, a Uber destacou-se, aparecendo em 13,92% de todas as menções de plataformas listadas (Tabela 3).

Tabela 2 – Plataformas *web-based* mais mencionadas

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

Fonte: Elaborada pelos autores.

* Porcentagem correspondente ao total de menções. Um trabalhador pôde mencionar mais de uma plataforma.

² As informações apresentadas nesta e nas demais tabelas são fruto de pesquisa realizada por uma equipe de pesquisadores, a qual resultou no livro organizado por Machado e Zanon (2022). A seleção dos dados, análise e elaboração das tabelas são próprias dos autores.

Tabela 3 – Plataformas *location-based* mais mencionadas

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

Fonte: Elaborada pelos autores.

* Porcentagem correspondente ao total de menções. Um trabalhador pôde mencionar mais de uma plataforma.

A plataformização do trabalho, no Brasil, não funciona necessariamente como complemento de renda (*gig economy* ou “bico”) ou mera alternativa ao desemprego. Ela se conecta e se entrelaça a um mercado de trabalho desestruturado, em que a informalidade tem um papel marcante, e, nesse sentido, apresenta indícios de continuidade. Como já observado, nesse contexto emergem formas paradoxais de combinação entre trabalho autônomo e precarização (Rosenfield, 2018).

Nesse cenário, esse processo, também chamado de *uberização*, quando definido como um novo tipo de organização, gestão e controle do trabalho, somado aos efeitos da pandemia de covid-19, intensifica a deterioração das condições de trabalho para algumas ocupações, principalmente no que tange ao valor da hora trabalhada, além de longas jornadas de trabalho (Abílio et al., 2020).

Na recente expressão de resistência de entregadores plataformizados, que se materializou na manifestação de julho de 2020, chamada “Breque dos Apps”, foi reivindicada uma pauta por melhores condições de trabalho, na qual se encontra um princípio de organização trabalhista e a configuração de

formas emergentes de solidariedade, em consonância com lutas que acontecem na América Latina e no restante do mundo (Abílio; Grohmann; Weiss, 2021; Central Única dos Trabalhadores [CUT], 2021; Delgado; Carvalho, 2020; Machado, 2020).

Mas, como já sugerido por Dieuaide e Azaïs (2020), nas plataformas digitais convivem diferentes perfis de trabalhadores, ou “figuras emergentes”, de difícil identificação, que expressam a multiplicidade das formas de trabalho e refletem diferentes subjetividades e envolvimento coletivos. Essa variedade corresponde menos às profissões, qualificações ou habilidades específicas, e mais à diversidade de direitos que caracterizam as condições de acesso às plataformas.

Como apontaram Cardoso e Garcia (2021), o que ocorre é um espraiamento das plataformas de trabalho para diferentes setores da economia. Nesse sentido, os autores defendem que os estudos sobre o fenômeno necessitam ir além do trabalho mais visível de entrega e transporte de passageiros; ou seja, precisam analisar em profundidade as formas heterogêneas de funcionamento das plataformas digitais de trabalho, para remover o véu de invisibilidade e desconhecimento que as recobrem e compreender os impactos sobre a qualidade e a quantidade do trabalho, tanto de uma forma geral como em cada um dos setores. Além disso, eles salientam que as questões levantadas por esses estudos devem partir de uma perspectiva da classe trabalhadora, com o intuito de subsidiar as ações de diferentes atores sociais, sejam eles sindicatos ou instituições do Estado.

Assim, a partir desse quadro analítico, os dados oriundos das respostas do questionário foram segregados e comparados entre si, com base nas duas modalidades de plataformas identificadas, recorte que abarca a grande heterogeneidade observada, ao mesmo tempo em que agrega aspectos em comum entre elas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Estudos relevantes publicados no Brasil nos últimos anos têm se dedicado a construir quadros analíticos sobre a uberização e a plataformação do trabalho. Há um grande esforço na literatura especializada, com base em dados empíricos, para compreender como funcionam os negócios das plataformas (Abílio, 2020; Antunes; Filgueiras, 2020; Grohmann, 2020) e as condições de trabalho oferecidas por elas, e para traçar os perfis sociodemográficos dos trabalhadores (Abílio, 2019; Amorim; Moda, 2020) e intervir no debate sobre regulação jurídica (Carelli, 2020; Kalil, 2019). Como panorama, não é possível afastar a existência, na perspectiva de parte dos trabalhadores, de elementos centrais subjacentes que alimentam a disputa pela regulação do trabalho como subordinado, os quais revelam uma valorização de aspectos da flexibilidade do trabalho independente e algumas resistências ao trabalho regulado.

Neste estudo, de início, foi constatada empiricamente a existência de uma clivagem entre os dois modelos de plataformas digitais de trabalho (*web-based* e *location-based*) no que se refere aos perfis socioeconômicos, trajetórias ocupacionais e à percepção dos trabalhadores sobre a intensidade de controle e injustiça presentes nas relações com as empresas-plataforma.

Além disso, na análise de dados coletados a partir do questionário aplicado a 492 trabalhadores de diferentes plataformas e de todas as regiões do país, foi observado, dentro de um expressivo mosaico de perfis heterogêneos, como perfil mais predominante entre trabalhadores de plataformas *web-based*, aquele formado tipicamente por mulheres brancas, entre 26 e 30 anos, solteiras e sem filhos, com ensino superior ou pós-graduação, que habitam e dividem despesas com mais uma pessoa no mesmo local de moradia, com renda *per capita* de 1 a 1,5 salários mínimos mensais. Já o perfil predominante entre trabalhadores de plataformas *location-based* é composto por homens,

majoritariamente pardos, se comparados à outra modalidade, entre 26 e 30 anos, solteiros e sem filhos, com ensino médio completo, que habitam e dividem despesas com mais uma pessoa no mesmo local de moradia, com renda *per capita* de 0,5 a 1 salário mínimo mensal. Outra diferença quanto à trajetória ocupacional, evidencia-se pela maior prevalência de trabalhadores de plataformas *location-based* que trabalham apenas por meio de plataformas (cerca de 45% dos respondentes), contra 31% dos trabalhadores de plataformas *web-based*, o que evidencia uma maior dependência econômica dos primeiros em relação às plataformas.

No que se refere à intensidade de controle, os trabalhadores de plataformas *location-based* percebem-se mais controlados e temem mais as consequências de possíveis punições (50% responderam ter muito medo, o máximo em uma escala de 0 a 5). Por fim, uma expressiva diferença foi evidenciada no valor da hora trabalhada. Enquanto, na média, um trabalhador de uma plataforma *web-based* recebe 29 reais por hora, um trabalhador *location-based* recebe 11 reais. Os trabalhadores de plataformas *location-based* também trabalham mais horas por dia, apenas em ocupações mediadas pelas plataformas (Machado; Zanoni, 2022).

Em seguida, analisamos detalhadamente os resultados das perguntas que procuraram compreender os mecanismos de controle e percepção de autonomia, liberdade para aceitar ou recusar tarefas, punições e exclusões e dependência econômica pelos trabalhos mediados por plataformas.

Controle e autonomia aparentes

A análise das respostas dos trabalhadores aos questionários mostra os aspectos centrais que denotam a percepção de elementos de controle e de autonomia aparentes, gerados pela prática de sofisticados mecanismos de governança na organização do trabalho (Cardoso; Artur; Oliveira, 2020).

As plataformas realizam avaliações por clientes, monitoram os índices de cancelamento ou aceitação de trabalho e utilizam esses dados para promover ou punir empregados. A pesquisa mostra que uma proporção substancial dos respondentes afirma perceber que são monitorados e controlados por clientes e plataformas.

Os mecanismos de controle, no entanto, não são homogêneos. Há substancial dissociação de compreensão entre os trabalhadores *web-based* e os trabalhadores *location-based* quanto aos meios de avaliação e controle exercidos pelas plataformas. A pesquisa mostra que, no trabalho nas plataformas da modalidade *location-based*, há a presença e conjugação de pelo menos quatro mecanismos de controle: avaliação de cliente, localização, frequência e tempo de conexão, com uma intensidade maior para a avaliação por clientes (28,71%) e a localização pelo Sistema de Posicionamento Global (GPS) (26,03%), como se pode observar da Tabela 4.

Tabela 4 – Mecanismos de controle percebidos por trabalhadores na modalidade *location-based*

Mecanismos de controle percebidos	(%)
Pela avaliação dos clientes	28,71
Pela localização do GPS	26,03
Pela frequência e disponibilidade	17,82
Pelo tempo de conexão (tempo logado)	13,09
Pela avaliação da empresa	11,36
Outros	3,00
Total	100,00

Fonte: Elaborada pelos autores.

* Resposta à questão: Como a plataforma supervisiona e controla a execução de seu trabalho?

Para os trabalhadores *web-based*, o controle é exercido basicamente pela combinação da avaliação do cliente (33,73%), frequência e disponibilidade – com resultado também expressivo (23,92%) – e avaliação pela empresa (15,69%), conforme indicado na Tabela 5.

Tabela 5 – Mecanismos de controle percebidos por trabalhadores na modalidade *web-based*

Mecanismos de controle percebidos	(%)
Pela avaliação dos clientes	33,73
Pela frequência e disponibilidade	23,92
Pela avaliação da empresa	15,69
Pelo tempo de conexão (tempo logado)	15,49
Outros	7,25
Pela localização do GPS	3,92
Total	100,00

Fonte: Elaborada pelos autores.

* Resposta à questão: Como a plataforma supervisiona e controla a execução de seu trabalho?

Os trabalhadores identificam que há formas de controle distintas, combinadas praticadas pelas plataformas, embora as empresas mantenham essas informações deliberadamente opacas. Para os trabalhadores *web-based*, a percepção é de que o controle se dá em maior medida pela avaliação dos clientes e, em alguns casos, pela avaliação da empresa e disponibilidade para o trabalho demandado.

Nos setores de transporte de passageiros e de entrega de mercadorias, os trabalhadores também são rastreados e monitorados por GPS, o que significa que podem ser contatados quando um pedido é realizado. Esse monitoramento permite às plataformas um dado preciso do tempo de trabalho.

As razões para a desativação dos trabalhadores são, frequentemente, as baixas classificações, a não aceitação do trabalho e reclamações dos clientes. Os trabalhadores, no caso da empresa Uber, são constantemente classificados e avaliados. A avaliação afeta o acesso à plataforma, podendo reduzir a quantidade de corridas e até causar exclusão do motorista da plataforma.

Liberdade de aceitação de tarefas, punições e exclusões

Quando perguntados sobre o grau de liberdade de recusa de tarefas, quase metade (46,02%) dos trabalhadores de plataformas *location-based* que responderam ao questionário, indicaram perceber uma ampla liberdade

para recusar tarefas, enquanto nas *web-based* esse percentual é superior (75,94%). Destaca-se uma proporção significativa de trabalhadores da modalidade *location-based* que indicaram nenhuma ou pouca liberdade (escala de 0 a 3). No entanto, não é possível afirmar como insignificante a proporção de trabalhadores *web-based* que responderam não possuir nenhuma ou pouca liberdade (Tabela 6).

Tabela 6 – Grau de liberdade percebida pelo trabalhador conforme modalidade da plataforma (escala ordenada)

Grau de liberdade percebida (escala ordenada)	<i>Location-based</i> (%)	<i>Web-based</i> (%)
0 (nenhuma)	13,27	1,88
1	10,18	4,51
2	10,18	4,89
3	11,95	5,26
4	8,41	7,52
5 (total liberdade)	46,02	75,94
Total	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelos autores.

* Resposta à questão: Para você, em uma escala de 0 a 5, o quanto de liberdade você tem para recusar um trabalho oferecido pela plataforma?

No entanto, as respostas para a pergunta sobre as possíveis punições percebidas em caso de recusa da tarefa, sobretudo entre trabalhadores de plataformas *location-based*, apontam como consequências os prejuízos com a diminuição na oferta de trabalhos futuros e bloqueios parciais, temporários e permanentes (Tabela 7).

Tabela 7 – Punições percebidas em caso de recusa de tarefa. Trabalhadores *location-based*

Punições percebidas	(%)
Bloqueio parcial/temporário	33,51
Diminuição na oferta de trabalhos futuros	31,88
Não aplica nenhuma punição	11,44
Bloqueio permanente	8,72
Diminuição do valor pago por novas tarefas ou trabalhos	5,99
Outros	4,63
Multa	3,81
Total	100,00

Fonte: Elaborada pelos autores.

* Resposta à questão: Se você recusa a realização de uma tarefa ou trabalho, quais punições a plataforma aplica?

De forma contrastante, mais da metade dos trabalhadores de plataformas *web-based* (66,23%) afirmam que a recusa ao trabalho não gera punições, contra 11,44% dos trabalhadores de plataformas *location-based* que responderam não serem punidos ao recusarem tarefas (Tabelas 7 e 8). Pode-se concluir, com isso, que o modelo de organização do trabalho nas plataformas *location-based* dá ênfase à punição como mecanismo de controle e gestão.

Tabela 8 – Punições percebidas em caso de recusa de tarefa. trabalhadores *web-based*

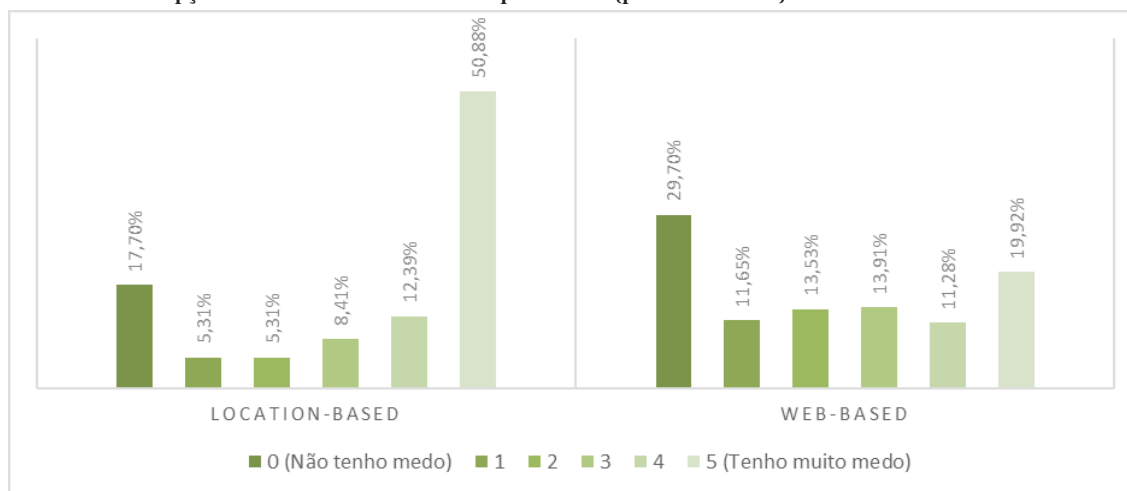
Punições percebidas	(%)
Não aplica nenhuma punição	66,23
Diminuição na oferta de trabalhos futuros	10,39
Bloqueio parcial/temporário	8,77
Outros	6,49
Bloqueio permanente	4,87
Diminuição do valor pago por novas tarefas ou trabalhos	3,25
Total	100,00

Fonte: Elaborada pelos autores.

* Resposta à questão: Se você recusa a realização de uma tarefa ou trabalho, quais punições a plataforma aplica?

Ainda, a percepção do medo que os trabalhadores sentem diante da possibilidade de sofrerem exclusão ou bloqueio da plataforma, fornece mais indícios para o questionamento da suposta autonomia e controle dos trabalhadores. Em relação a isso, também há uma diferença entre as modalidades de plataformas consideradas. Entre os trabalhadores de plataformas *location-based*, apenas 17,70% responderam não ter medo algum de sofrer bloqueio ou exclusão da plataforma, contra uma porcentagem de 29,70% de respondentes que trabalham em plataformas *web-based*. Na outra ponta, também se observa considerável variação: 50,88% dos respondentes vinculados a plataformas *location-based* indicam muito medo, uma porcentagem bem maior se comparada aos 19,92% dos trabalhadores de plataformas *web-based* que responderam ter muito medo de serem excluídos ou bloqueados da plataforma.

Observa-se, no Gráfico 1, uma maior percepção de medo diante da possibilidade de ex-

Gráfico 1 – Percepção de medo de ser excluído da plataforma (por modalidade)

Fonte: Elaborado pelos autores.

* Resposta à questão: Em uma escala de 0 a 5, você tem medo de ser excluído ou bloqueado da plataforma?

clusão ou bloqueio entre trabalhadores de plataformas *location-based*, se comparados aos seus pares que trabalham em plataformas *web-based*.

Outra constatação importante diz respeito ao grau de dependência que os trabalhadores estabelecem com as plataformas. Os trabalhadores na modalidade *location-based* que dependem exclusivamente da renda das plataformas somam 47,79%, enquanto os *web-based* são 29,70%, indicando que a maioria destes trabalhadores usam a plataforma preferencialmente como complemento de renda, conforme a Tabela 9.

Tabela 9 – Dependência em relação às plataformas

Trabalho na plataforma como fonte de renda	Location-based (%)	Web-based (%)
Sim, é minha única fonte de renda	47,79	29,70
Sim, mas tenho outras atividades remuneradas	26,11	22,93
Não, o trabalho por plataformas me fornece uma renda complementar	26,11	47,37
Total	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelos autores.

* Resposta à questão: O trabalho por plataformas é a sua fonte de renda principal?

Nesse sentido, os dados da pesquisa revelam que a autonomia e o controle de seu próprio trabalho são bastante limitados para os trabalhadores dos setores de transporte de passageiros e entregadores de comida e mercadorias. A sua autonomia para escolher horas de trabalho e descanso, bem como para recusar

determinadas tarefas, é determinada por suas classificações e níveis (*ranking*), a depender da plataforma. Isso faz com que uma parcela significativa de trabalhadores da modalidade *location-based* não tenha condições de recusar ou cancelar uma tarefa, haja vista o risco de redução de acesso ao trabalho, perda de bonificações e outras penalidades, inclusive a desativação da conta do trabalhador da plataforma.

Assim, uma avaliação positiva do trabalho realizado e a obtenção de uma posição alta no *ranking*, derivada de boas classificações e baixas rejeições, são fatores centrais para a obtenção de novos trabalhos vantajosos e a continuidade da conexão com a plataforma. Em sentido contrário, havendo baixas avaliações e classificações e um certo número de rejeições, incorre-se na desconexão das contas dos trabalhadores, em geral sem qualquer justificativa fornecida pela empresa e sem possibilidade de diálogo e defesa para resolver eventuais conflitos.

No caso brasileiro, a transferência de custos e riscos já era comum na condição da informalidade e, em parte, pela prática estendida da terceirização e do uso da prestação de serviços. O trabalho sob demanda já estava presente para os trabalhadores avulsos e, claro, em grande parcela é uma forma de contratação de trabalhadores informais.

Em relação às formas de remuneração, os resultados obtidos no questionário indicam a

prevalência de pagamento por tarefa cumprida na modalidade *location-based* (92,92% dos respondentes). Porém, na modalidade *web-based*, ainda que a remuneração por tarefa (68,80%) figure no topo, há uma quantidade significativa de trabalhadores que responderam ter como forma de remuneração o tempo de trabalho (15,41%) ou uma combinação de tarefa e tempo (15,79%).

Quanto à quantidade de horas trabalhadas, observa-se também uma variação conforme as modalidades das plataformas. Entre os trabalhadores de plataformas *location-based*, 60,36% afirmaram trabalhar oito ou mais horas por dia. Na outra ponta, entre os respondentes que trabalham nas plataformas *web-based*, uma proporção de 62,36% informou trabalhar até quatro horas por dia. Essa diferença pode ser explicada, em parte, pela maior proporção de respondentes na modalidade *location-based*, os quais têm o trabalho mediado pelas plataformas como a sua única fonte de renda, assim como pela forma de remuneração por tarefas realizadas e a necessidade de cumprir longas jornadas para atingir uma meta ou objetivo estabelecido para o dia.

Quando o tema é a exclusividade do trabalho por plataforma, que se relaciona também à dependência de renda, observa-se uma similaridade, com distribuição quase uniforme, entre as modalidades de plataformas, numa ordem de maior número para trabalho somente em plataformas, passando pela combinação com o trabalho autônomo e com vínculo empregatício, conforme a Tabela 10.

Tabela 10 – Condição ocupacional atual

Condição ocupacional atual	<i>Location-based</i> (%)	<i>Web-based</i> (%)
Eu só trabalho por plataformas	46,02	31,58
Realizo trabalho como autônomo	18,14	24,81
Tenho um emprego com carteira assinada	18,58	22,56
Tenho um emprego sem carteira assinada	5,31	7,89
Tenho um empreendimento próprio	6,19	6,77
Realizo outros trabalhos esporadicamente	5,75	6,39
Total geral	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelos autores.

* Resposta à questão: Qual é a sua condição ocupacional atualmente, além do trabalho por plataformas?

Outro aspecto relevante da análise da autonomia é a percepção de grande assimetria entre trabalhadores e plataformas digitais no acesso a informações. Por exemplo, os trabalhadores na modalidade *location-based* identificaram como principais problemas de relacionamento com as plataformas a ausência de canais eficazes para a solução de problemas, a falta de clareza na forma como as tarefas e trabalhos são distribuídos e a maneira como são feitos os cálculos da remuneração.

Expectativas de direitos

Um último aspecto relevante da pesquisa empírica diz respeito à expectativa de direitos dos trabalhadores. Esses direitos representam também interesses destinados à proteção de bens mais importantes que, para além das concepções liberais de proteção da liberdade e da vida, se constituem como direitos fundamentais vinculados ao trabalho, como resposta a desequilíbrios e abusos de poder e como garantia da dignidade humana.

Quando perguntados se gostariam de obter registro formal de contrato trabalhista, com carteira de trabalho, os trabalhadores da modalidade *location-based* manifestam uma divisão entre a preferência pela manutenção da relação de autônomo (52,21%) e a formalização do vínculo de emprego (47,58%). Entre os trabalhadores *web-based*, a maioria (63,53%) prefere se manter como autônomo, conforme a Tabela 11. Esses dados precisam ser interpretados com cuidado, haja vista os pressupostos considerados pelos trabalhadores para se chegar a tal conclusão, por exemplo, a hipótese de que eles possam valorizar aspectos da flexibilidade de horários, os quais acreditam contrariar a formalidade da relação de emprego. Ou seja, podem ter uma compreensão imprecisa acerca de uma suposta incompatibilidade entre flexibilidade de horários e relação de emprego.

Tabela 11 – Preferência por carteira assinada

Interesse em ter carteira assinada	<i>Location-based</i> (%)	<i>Web-based</i> (%)
Sim	47,79	36,47
Não	52,21	63,53
Total	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelos autores.

* Resposta à questão: Você gostaria que o seu trabalho por plataformas fosse assinado em carteira?

No entanto, de maneira contrastante, quando questionados sobre a percepção de direitos importantes que deveriam ser garantidos no trabalho em plataformas, os trabalhadores *location-based* revelam ter interesse em ao menos um dos direitos que configuram o trabalho formal, como renda mínima, seguro, aposentadoria e registro em carteira de trabalho, ao passo que apenas 1,7% das respostas indicaram não haver interesse por nenhum desses direitos (Tabela 12).

Tabela 12 – Direitos que deveriam ser garantidos

Direito que gostaria de ter no trabalho por plataforma	<i>Location-based</i> (%)	<i>Web-based</i> (%)
Seguro de acidentes	19,31	4,94
Receber pelo tempo em espera	15,40	16,70
Cobertura de custos ou equipamentos relacionados ao trabalho	14,37	13,63
Seguro saúde	14,14	11,41
Rendimento mínimo mensal garantido	14,02	17,55
Aposentadoria	11,15	10,90
Carteira de trabalho assinada	9,89	11,93
Nenhuma das alternativas	1,72	12,95
Geral	100,00	100,00

Fonte: Elaborada pelos autores.

* Resposta à questão: Quais desses direitos você acha que deveriam ser garantidos no seu trabalho por plataformas?

Os dados analisados e a compreensão da experiência cotidiana dos trabalhadores apontam como as classificações e um conjunto de métricas de aceitação e rejeição de clientes, geridas por algoritmos, são decisivas para conseguir trabalho e remunerações mais vantajosas. Com isso, pode-se concluir que a autonomia,

³ Como os respondentes puderam selecionar mais de uma opção, a porcentagem se refere à frequência de cada uma das respostas em relação ao conjunto de respostas recebidas.

a liberdade e o poder de escolha desses trabalhadores são aparentes. A flexibilidade de horários, por sua vez, também é afetada pelos mecanismos de incentivo em horários e locais mais vantajosos, além da possibilidade de monitoramento e rastreamento da localização pelas plataformas *location-based*.

Mais ainda, o gerenciamento algorítmico é elemento central na estrutura das plataformas, funcionando como mecanismo de controle e monitoramento do trabalho. As plataformas não são construtos neutros e não estão abertas ao controle público e democrático. Um traço comum nas plataformas de modalidade *location-based* é a tirania de um trabalho mal pago, com a ameaça de exclusão permanente, a inexistência de direitos trabalhistas e a dissociação de um trabalho digno. Nesse sentido, as plataformas usam a tecnologia e o poder dos algoritmos, mas também se aproveitam de decisões políticas e reformas institucionais que enfraquecem o trabalho assalariado e promovem o trabalho sob demanda (De Stefano, 2016), a exemplo da atuação nos tribunais, do uso das reformas institucionais do trabalho e dos lobbies legislativos (Internal Consortium of Investigative Journalists [ICIJ], 2022).

Já as perspectivas dos trabalhadores revelam uma aparente contradição ao manifestarem o interesse por direitos e, ao mesmo tempo, valorizarem a autonomia e a flexibilidade do trabalho em plataformas. Como há interesses claros em proteção e acesso a, pelo menos, alguns direitos, as resistências se encontram na falta de percepção dos trabalhadores sobre a compatibilidade entre aquisição de direitos trabalhistas pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e flexibilidade do trabalho.

Uma interpretação possível dos dados colhidos que pode responder sobre os motivos da resistência dos trabalhadores à regulação jurídica do trabalho, é a grande valorização incorporada pelos trabalhadores à flexibilidade de horários e à liberdade de transitar entre as plataformas, ou mesmo combiná-las com outras ocupações. Os trabalhadores defendem

direitos, mas não querem colocar em risco a liberdade e autonomia que percebem nessas ocupações.

Assim, não parece ser suficiente a explicação que atribui essa percepção dos trabalhadores à adesão aos valores incentivados pelo empreendedorismo e manifestados nos modelos de negócio das plataformas por meio da racionalidade neoliberal do sujeito (Dardot; Laval, 2016). No que tange à regulação do trabalho, está presente uma relação mais complexa entre exploração e oportunidade. Por muito tempo, até a conquista do sistema de assalariamento em fins do século XIX, os ideais de liberdade não permitiam a vinculação a um contrato de trabalho, devido a sua mercantilização e sob a forma do “contrato de subordinação” (Supiot, 1994). Isto significava também que essa libertação do trabalho para, paradoxalmente, consentir a própria subordinação, ocorreu de forma simétrica ao movimento que visava criar um corpo e um espírito do trabalhador adaptado ao trabalho, suscetível a melhorar o desempenho do trabalho mercantilizado.

De mesmo modo, essa problemática, refletida para o cenário atual do trabalho em plataformas em que aparece com algumas contradições discursivas dos trabalhadores sobre suas demandas por direitos, pode explicitar o modo como se constrói uma arena de disputa em torno do papel dos direitos trabalhistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No campo específico do *trabalho controlado por plataformas digitais*, em um diagnóstico mais abrangente sobre emprego e formas de trabalho, observa-se a estruturação de trabalho autônomo e informal que se dissocia dos direitos trabalhistas, apontando como tendência o crescimento da precarização, dinâmica que transforma o emprego e o trabalho com lógicas de exploração mais sutis e ocultas.

O artigo constata, com apoio nos dados analisados, a existência de uma heterogenei-

dade entre diferentes modalidades de plataformas e as condições de trabalho presentes, o que gera uma diversificação crescente das relações de trabalho e, por sua vez, produz percepções díspares sobre os mecanismos de controle e expectativas de direitos.

A análise das respostas do questionário aplicado a 492 trabalhadores oferece indícios abrangentes acerca da situação do debate público em torno da classificação jurídica do trabalho platformizado. Desse modo, o recorte de pesquisa aqui apresentado demonstra um panorama de desafios a serem enfrentados a respeito da regulação do trabalho sob o controle de plataformas digitais. A pesquisa revela que uma quantidade significativa de trabalhadores têm interesses, demandas e expectativas de proteção pelos direitos trabalhistas, não vendo incompatibilidade entre eles e a autonomia e a liberdade de escolher quando e onde trabalhar.

De forma geral, os dados da pesquisa evidenciam que o trabalho vinculado a plataformas é despido de direitos, e que as muitas singularidades dos modelos de negócio das plataformas e os mecanismos de controle tecnológico e de gerenciamento via algoritmo são perfeitamente compatíveis com a relação de emprego definida pela subordinação jurídica. Portanto, a legislação trabalhista brasileira que define o trabalho subordinado e dependente (Brasil, 1943), já possui ampla aderência ao trabalho em plataformas.

Para o direito do trabalho, particularmente, a preocupação central é a promoção do trabalho independente pelas plataformas, que se dissocia dos direitos trabalhistas, com o risco da consolidação de um mercado de trabalho paralelo e precário. O movimento de desregulação da proteção social do trabalho, com reformas legislativas que apoiam o trabalho independente sob o pretexto do empreendedorismo, em grande parte promovendo a liberdade individual e a liberdade contratual, gera um aumento do poder empresarial e das assimetrias nas relações trabalhistas. No caso brasileiro, uma preocupação adicional refere-

-se a um maior impacto da expansão das plataformas digitais, combinada com fatores estruturais de informalidade e precariedade do mercado de trabalho e com a ampla desregulação introduzida pelas reformas legislativas, em especial a partir de 2017.

Os dados empíricos e suas análises lançam amplos desafios para a atualidade e o futuro dos direitos dos trabalhadores em plataformas digitais. A superação desses desafios requer o restabelecimento de laços de solidariedade e de formas de resistência, assim como tempos de escuta, para captar as novas dinâmicas e reconfigurações nas relações de poder, das quais derivam novas assimetrias e desigualdades. Mais do que respostas definitivas, o estudo apresenta o desafio de rearticular as expectativas legítimas dos atores, relacionando-as com os seus princípios normativos correspondentes, para pensar novas formas de intervenção que auxiliem na construção da representatividade de direitos individuais e coletivos.

Recebido para publicação em 19 de maio de 2022
Aceito para publicação em 03 de agosto de 2022

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, v. 18, n. 3, p. 1-11, 2019.
- ABÍLIO, L. C. *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 3, p. 1-21, 2020.
- ABÍLIO, L. C.; GROHMANN, R.; WEISS, H. C. Struggles of delivery workers in Brazil: working conditions and collective organization during the pandemic. *Journal of Labor and Society*, v. 24, n. 4, p. 598-616, 2021.
- AMORIM, H.; MODA, F. B. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. *Fronteiras – Estudos Midiáticos*, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020.
- ANTUNES, R. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, R. (coord.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. A. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020.
- BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=Art.%203%C2%BA%20%2D%20Considera%2Dse,trabalho%20intelectual%2C%20t%C3%A9cnico%20e%20manual. Acesso em: 12 ago. 2022.
- BRAZ, M. V. Heteromação e microtrabalho no Brasil. *Sociologias*, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 134-172, 2021.
- CARDOSO, A. C. M.; ARTUR, K.; OLIVEIRA, M. C. S. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. *Valore*, Volta Redonda, v. 5, p. 206-230, 2020.
- CARDOSO, A. C. M.; GARCIA, L. O espraiamento das plataformas de trabalho. *Revista Ciências do Trabalho*, São Paulo, n. 21, p. 1-4, 2022.
- CARELLI, R. L. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, R. L.; CAVALCANTI, T. M.; FONSECA, V. P. (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da evolução digital na sociedade*. Brasília, DF: ESMPU, 2020.
- CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. *Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife*. São Paulo: CUT, 2021. Disponível em: <https://www.cut.org.br/acao/download/bbe00296fbf52ed6328de0df1dbec433>. Acesso em: 15 jul. 2022.
- CRESWELL, J. W.; PLANO CLARK, V. L. *Designing and conducting mixed method research*. 3. ed. Sage: Thousand Oaks, 2017.
- DARDOT, P.; LAVAL, C. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DE STEFANO, V. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Genebra: International Labour Office, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 12 ago. 2022.
- DELGADO, G. N.; CARVALHO, B. V. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. *Le Monde Diplomatique Brasil*, Brasília, DF, 27 de jul. 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em: 11 jul. 2022.
- DIEUAIDE, P.; AZAÏS, C. Platforms of work, labour, and employment relationship: the grey zones of a digital governance. *Frontiers in Sociology*, Lausanne, v. 5, n. 2, p. 1-14, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00002>.
- INTERNAL CONSORTIUM OF INVESTIGATIVE JOURNALISTS. The Uber Files. *ICIJ*, Washington, DC, 2022. Disponível em: <https://www.icij.org/investigations/uber-files/>. Acesso em: 15 jul. 2022.
- GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. *Revista Épica*, São Cristóvão, v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/epica/article/view/12188/10214>. Acesso em: 11 jul. 2022.
- GROHMANN, R.; ARAÚJO, W. F. O chão de fábrica (brasileiro) da inteligência artificial: a produção de dados e o papel da comunicação entre trabalhadores de Appen e Lionbridge. *Palavra Chave*, Chía, v. 24, n. 3, p. 1-30, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5294/pacla.2021.24.3.8>.
- HUWS, U. *Labour in contemporary capitalism: what next?* Londres: Palgrave Macmillan, 2019.
- KALIL, R. B. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

- LEHDONVIRTA, V.; OKSANEN, A.; RÄSÄNEN, P.; BLANK, G. Social media, web, and panel surveys: using non-probability samples in social and policy research. *Policy & Internet*, [s. l.], v. 13, n. 1, p. 134-155, 2021.
- LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, 2019. DOI: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561>.
- MACHADO, S. A greve dos entregadores e uma nova forma de organização na luta dos trabalhadores. [Entrevista cedida ao] IHU On-Line. *Instituto Humanitas Unisinos*, São Leopoldo, 8 jul. 2020. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/600717-a-greve-dos-entregadores-e-uma-nova-forma-de-organizacao-na-luta-dos-trabalhadores-entrevista-especial-com-sidnei-machado>. Acesso em: 2 ago. 2020.
- MACHADO, S.; ZANONI, A. P. (org.). *O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos*. Universidade Federal do Paraná: Curitiba, 2022. E-book. Disponível em: https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf. Acesso em: 13 jul. 2022.
- PATTON, M. Q. *Qualitative research & evaluation methods: integrating theory and practice*. Sage: Thousand Oaks, 2015.
- POLANYI, K. *A grande transformação: as origens políticas e econômicas de nossa época*. 1ª edição [1944]. Rio de Janeiro: Contraponto, 2021.
- ROSENFELD, C. L. Labour, self-entrepreneurship in Brazil and paradoxes of social freedom. *Transfer: European Review of Labour and Research*, Bruxelas, v. 24, n. 3, p. 337-352, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1177/1024258918775535>.
- SCHMIDT, F. A. Digital labour markets in the platform economy. Mapping the political challenges of crowd work and gig work. *Good Society-Social Democracy #2017 Plus Project Report*, Bonn, v. 7, 2017.
- SRNICEK, N. *Platform capitalism*. Cambridge: Polity, 2017.
- SUPIOT, A. *Critique du droit du travail*. Paris: Puf, 1994.

**DEMANDS FOR RIGHTS AT WORK BY DIGITAL
PLATFORMS IN BRAZIL: the workers' approach**

*Sidnei Machado
Alexandre Pilan Zanoni*

This paper explores, in the context of regulating work by digital platforms, the configuration of independent work outside wage earning patterns. Based on a socio-legal perspective, the study analyzes some dimensions of labor freedom on digital platforms, to further understand these new forms of digital labor governance. In presenting a set of empirical data produced in Brazil in 2021, which gathers the demands and perceptions of platform workers regarding rights in these labor relations, the article argues that these perceptions show that the apparent autonomy and freedom of platform work is related to its management model.

KEYWORDS

KEYWORDS: Digital work platforms. Digital work. Labor Law. Labor relations. Legal subordination.

**DEMANDES DE DROITS AU TRAVAIL PAR LES
PLATEFORMES NUMÉRIQUES AU BRÉSIL:
l'approche des travailleurs**

*Sidnei Machado
Alexandre Pilan Zanoni*

Cet article explore, dans le contexte de régulation du travail par les plateformes numériques, la configuration du travail autonome en dehors des modèles salariés. Basée sur une perspective sociojuridique, l'étude analyse certaines dimensions de la liberté du travail sur les plateformes numériques, afin de mieux comprendre ces nouvelles formes de gouvernance du travail numérique. En présentant un ensemble de données empiriques produites au Brésil en 2021, qui recueillent les demandes et les perceptions des travailleurs des plateformes concernant les droits dans ces relations de travail, l'article soutient que ces perceptions montrent que l'autonomie et la liberté apparentes du travail par les plateformes sont liées à son modèle de gestion.

MOTS-CLÉS: Plateformes numériques de travail. Travail numérique. Droit du travail. Relations de travail. Subordination juridique.

Sidnei Machado – Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Professor associado de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito e no Programa de Pós-Graduação em Direito UFPR. Também é colaborador do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPR. Coordena a Clínica Direito do Trabalho (CDT/UFPR), desenvolvendo pesquisas sobre a construção da noção de subordinação, meio ambiente de trabalho, liberdade sindical, regulação do trabalho precário, direito do trabalho e democracia. Seus projetos de pesquisa atuais se concentram em temas sobre plataformas digitais de trabalho e reconfigurações jurídicas do trabalho pelas reformas trabalhistas. Publicou, entre outros textos, *A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva*, pela Editora LTr, em 2009.

Alexandre Pilan Zanoni – Doutorando em Sociologia pela UFPR. Integra o Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS/UFPR) e a Clínica Direito do Trabalho (CDT/UFPR), desenvolvendo pesquisas sobre as reconfigurações do mundo do trabalho e o fenômeno do trabalho controlado por plataformas digitais. Publicou o livro *Lâmpada para os meus pés: vida e trabalho nas tecnologias da informação*, pela Editora Fino Traço, em 2022, obra premiada pela Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (Abet).

