



Fairwork **Brasil** 2021: Por Trabalho Decente Na Economia De Plataformas



Sumário Executivo

O primeiro relatório do Fairwork Brasil analisa como as principais plataformas no país se relacionam com os princípios de trabalho decente. As plataformas podem optar por reduzir as desigualdades e o desemprego. No entanto, a pontuação anual do Fairwork Brasil fornece evidências de que os trabalhadores por plataformas, como em muitos países do mundo, enfrentam condições de trabalho injustas e sofrem sem proteções.

O contexto de pandemia intensificou a crescente dependência de plataformas digitais para a realização de atividades de trabalho. Nos últimos dois anos, os setores de entrega e transporte estiveram em destaque, sendo trabalhadores considerados essenciais. A plataformização também se expandiu para vários setores de trabalho, por exemplo, plataformas que oferecem serviços gerais e trabalho doméstico, além de outras plataformas de trabalho remoto.

No último ano, trabalhadores de diferentes plataformas enfrentaram condições de trabalho precárias e perigosas, com inúmeros relatos de problemas de saúde e acidentes. Os trabalhadores que entrevistamos para esta pesquisa também reclamaram de remunerações baixas e bloqueios injustos. Eles também afirmaram que não podem falar com representantes humanos das plataformas e que é difícil apelar contra bloqueios e desativações. Eles também disseram não saber sobre a existência de políticas de combate à desigualdade nas plataformas e gostariam de ser mais ouvidos pelas empresas.

O Fairwork pontuou seis das maiores plataformas atuantes no Brasil a partir de cinco princípios de trabalho justo – remuneração justa, condições justas, contratos justos, gestão justa e representação justa – atribuindo a cada plataforma uma pontuação de 0 a 10. No geral, todas as seis plataformas falharam em garantir direitos trabalhistas básicos

para seus trabalhadores. A maior pontuação alcançada foi 2 por iFood e 99, enquanto Uber marcou apenas um ponto. As plataformas Rappi, GetNinjas e UberEats, por sua vez, não pontuaram. Mantivemos Uber Eats no relatório, pois a pesquisa foi realizada ao longo de 2021, antes da plataforma anunciar sua saída do país.

O resultado é semelhante ao de outros países da América Latina – como Chile e Equador – que já divulgaram relatórios Fairwork. Ao contrário de outros continentes, como África, Ásia e Europa, não há plataformas com alta pontuação na América Latina. No Brasil, algumas plataformas estão fazendo mudanças em suas práticas com base em seu envolvimento com o Fairwork.

Pontos Chave

▲ **Remuneração Justa:** Apenas uma das plataformas (99) conseguiu demonstrar – por meio de declaração pública – que todos os seus trabalhadores ganham acima do salário mínimo local, que em 2021 era de R\$ 5,50 por hora/ R\$ 1.212,00 por mês (2021). A maioria das plataformas, no entanto, não atinge esse limite básico, pois não possui um piso de remuneração e/ou cobra altas comissões ou taxas. As tarifas e as horas de trabalho também são altamente voláteis, levando

a uma alta insegurança de renda para os trabalhadores. Nenhuma plataforma conseguiu comprovar que os trabalhadores ganham acima do salário mínimo local, calculado pelo DIEESE em R\$ 24,16 por hora/ R\$ 5.315,74 por mês (referência de 2021).

▲ **Condições Justas:** Duas plataformas (Uber e 99) conseguiram evidenciar ações para proteger os trabalhadores de riscos específicos de tarefas em linha com os princípios básicos Fairwork. As boas práticas dessas plataformas envolveram o fornecimento efetivo de equipamentos de proteção individual (EPI) e políticas claras de seguro contra acidentes e saúde. Em outras plataformas, se o EPI foi oferecido, muitos trabalhadores enfrentaram barreiras significativas para acessá-lo, por exemplo, devido a locais de coleta distantes. Outra reclamação recorrente dos trabalhadores foi a falta de infraestrutura básica como acesso a banheiros, áreas de descanso e água potável. Além disso, muitos trabalhadores enfrentam sérios riscos à saúde decorrentes de acidentes de trânsito, agressões, exposição excessiva ao sol, problemas nas costas, estresse e sofrimento mental. As plataformas precisam fazer mais para mitigar esses riscos. Uma plataforma, no

entanto, está oferecendo aos trabalhadores oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional, por exemplo, na área de finanças.

- ▲ **Contratos Justos:** Apenas uma plataforma (iFood) conseguiu evidenciar padrões básicos em relação a contratos justos. Como resultado de seu envolvimento com a Fairwork, a iFood criou termos e condições acessíveis para trabalhadores com ilustrações. No entanto, a maioria das plataformas ainda não fornece um contrato que seja comunicado em linguagem clara, compreensível e acessível aos trabalhadores o tempo todo, e não notifica os trabalhadores sobre as alterações propostas dentro de um prazo razoável. Nenhuma plataforma conseguiu provar que seus contratos estavam livres de cláusulas abusivas e que não excluem injustificadamente a responsabilidade por parte da plataforma.

- ▲ **Gestão Justa:** A gestão justa continua sendo um grande desafio na economia de plataformas no Brasil. Nenhuma plataforma conseguiu evidenciar canais de comunicação eficazes, processos de apelação transparentes e políticas antidiscriminação. Neste contexto, os bloqueios arbitrários e a falta de canais de comunicação eficazes com a plataforma são preocupações centrais de trabalhadores. Para enfrentar esses problemas, as plataformas precisam introduzir políticas e processos claros de desativação por meio dos quais os trabalhadores possam aprender sobre os motivos de sua desativação. Além disso, os trabalhadores precisam ser capazes de falar com um representante humano e recorrer às decisões de forma transparente. Encorajamos todas as plataformas a introduzir esses tipos de políticas e processos para criar estruturas de gestão mais justas.

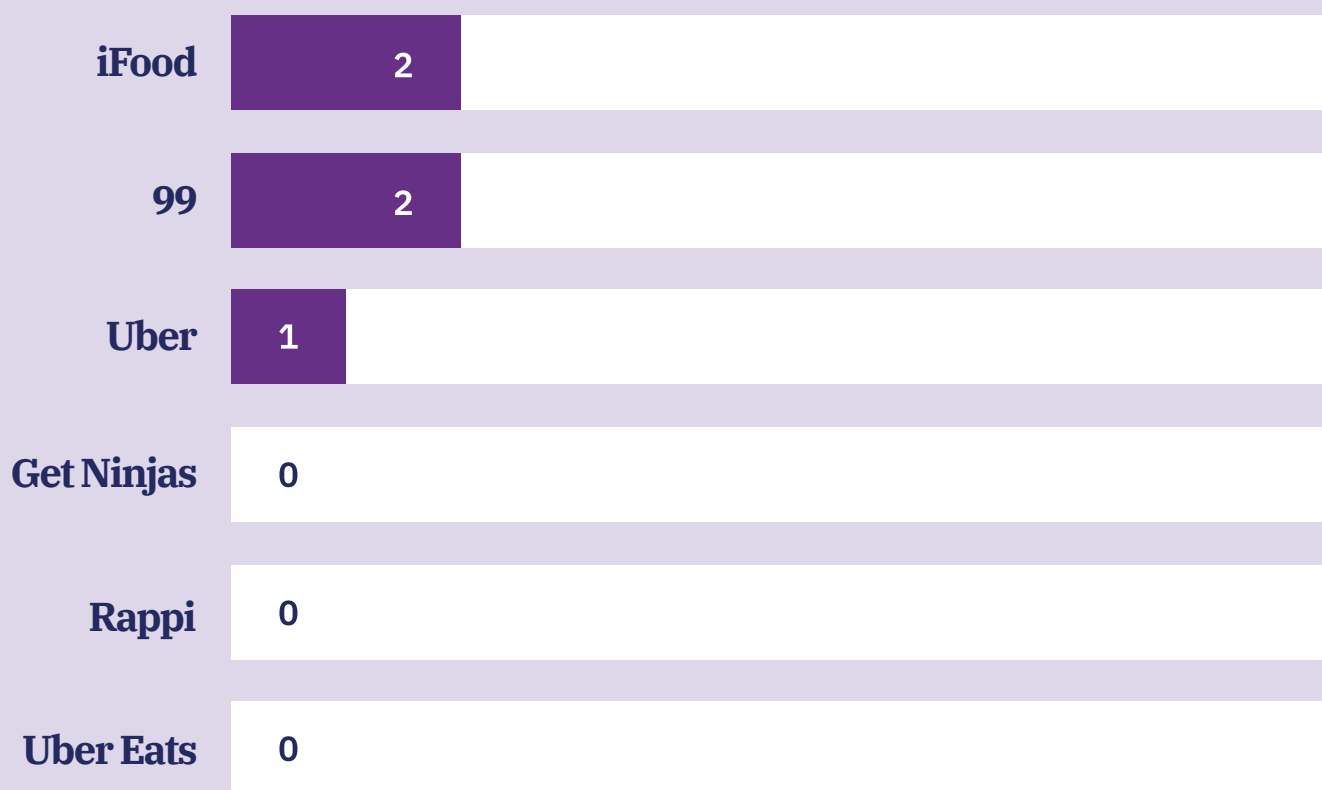
- ▲ **Representação Justa:** Também há muito a ser feito para uma representação justa no trabalho por plataformas no Brasil. Apenas uma plataforma (iFood) conseguiu destacar políticas básicas para garantir a voz dos trabalhadores. A partir de seu envolvimento com a Fairwork, a iFood criou um Fórum de Entregadores como canal de comunicação com lideranças de entregadores. A maioria das plataformas, no entanto, não possui uma política documentada que reconheça a voz do trabalhador e da organização dos trabalhadores. Além disso, os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação são muitas vezes limitados. Vários trabalhadores relatam que já foram penalizados por participarem de greves. Portanto, apelamos às plataformas para que respeitem e incentivem os direitos dos trabalhadores de se organizarem e expressarem seus desejos coletivamente.



Rafael Vilela/ Fairwork

Pontuações Fairwork Brasil 2021

Pontuação (de 0 a 10)



Editorial:

Por Trabalho Decente na Economia de Plataformas

As plataformas digitais se consolidaram em nível global como promotoras do trabalho informal, precário, temporário e mal remunerado. No cenário brasileiro, essas características são historicamente estruturantes do mercado de trabalho no país. Assim, as plataformas digitais surgem, no Brasil, no contexto de um mercado de trabalho caracterizado por profundas desigualdades, alta precariedade e histórica informalização. Uma das questões é até que ponto as plataformas digitais de trabalho têm contribuído para agravar esse cenário.

A publicação deste primeiro relatório do Fairwork Brasil significa um primeiro passo em direção a uma economia de plataforma mais justa. O trabalho por plataformas é um dos temas centrais da agenda para o país do presente e do futuro. Os princípios Fairwork – envolvendo remuneração, condições de trabalho, contratos, gestão e representação – podem ajudar na análise e transformação do mundo do trabalho no país.

Uma das fortalezas do Fairwork é sua poderosa rede de pesquisa. Atualmente operando em 27 países, o projeto envolve muita troca de conhecimento, com pesquisadores de diversas áreas e formações, em uma rede vibrante e colaborativa. A equipe do Brasil aprendeu muito com a colaboração externa e interna. As universidades brasileiras

envolvidas atualmente no projeto são Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), Universidade de São Paulo (USP), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), com a perspectiva de novas universidades no futuro. A pesquisa e a ciência são feitas de colaboração e verdadeiro trabalho em equipe.

Outro ponto forte é a perspectiva de pesquisa-ação do projeto, que inclui a construção de relacionamento com diferentes instituições interessadas no tema. Durante o período da pesquisa, nos envolvemos com trabalhadores, plataformas, movimentos sociais, partidos políticos, cooperativas, sindicatos e formuladores de políticas. Um diálogo pautado pela transparência

e pelo respeito. Todos são agentes centrais para garantia de trabalho decente e contínua atualização dos princípios Fairwork.

As pontuações oferecem um retrato independente e confiável sobre seis plataformas digitais no Brasil e suas práticas em relação ao trabalho decente. As pontuações das plataformas mostram que, no mínimo, as plataformas digitais de trabalho vêm contribuindo para a manutenção e, provavelmente, para o agravamento das condições desiguais e precárias do mercado de trabalho brasileiro. Neste ano, em consonância com o que vem acontecendo em outros países da América Latina, nenhuma plataforma obteve mais de dois pontos em um máximo de dez. Este contexto é diferente até mesmo de outros países do Sul Global – como Ásia e África –

cujos relatórios têm apontado para plataformas com pontuações mais altas.

Além disso, este relatório apresenta um contexto amplo do trabalho por plataformas no país – incluindo questões legais – e o que tem sido feito para mudar esse cenário.

Destacamos também alguns relatos de trabalhadores que participaram da pesquisa. Olhando para o futuro, um dos destaques do relatório é a emergência de coletivos e cooperativas que buscam construir outros circuitos na economia de plataformas no Brasil.

Este é o primeiro relatório Fairwork no Brasil, e continuaremos a analisar as principais plataformas do país – inclusive aumentaremos o número de plataformas avaliadas no próximo ano. Esperamos, impulsionados pelo lançamento deste relatório, construir esforços coletivos para a luta por trabalho decente nas plataformas digitais, envolvendo todas as instituições interessadas no tema. E esperamos dar melhores notícias da próxima vez.

Fairwork Brasil

Rafael Grohmann

Kelle Howson

Claudia Nociolini Rebecchi

Julice Salvagni

Marcos Aragão

Roseli Figaro

Rodrigo Carelli

Victória da Silva

Ludmila Costhek Abílio

Ana Flávia Marques

Camilla Voigt Battistela

Jacqueline Gameleira

Helena Farias

Daniel Abs

Camila Acosta

Mark Graham

Tatiana López Ayala

Índice

- 02** Sumário Executivo
- 05** Editorial
- 07** A Perspectiva do Fairwork
- 09** Contexto: Panorama do Trabalho por Plataformas no Brasil
- 12** O Contexto Legal
- 13** Pontuações Fairwork
- 16** Plataforma em Foco: iFood
- 18** Histórias de Trabalhadores
- 21** Tema em Foco: Covid-19 e os Movimentos de Trabalhadores
- 23** Tema em Foco: Cooperativismo de Plataforma no Brasil
- 25** Olhando Para Futuro
- 29** Apêndice: Sistema de Pontuação Fairwork
- 34** Créditos e Financiamento
- 36** Notas Finais

A Perspectiva do Fairwork

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

Para isso, usamos cinco princípios que as plataformas digitais devem cumprir para serem consideradas como oferecendo “trabalho decente”. Avaliamos as plataformas de acordo com esses princípios para mostrar não apenas o que é a economia de plataformas, mas também o que ela pode ser.

Os cinco princípios Fairwork foram desenvolvidos em uma série de workshops multissetoriais na Organização Internacional do Trabalho (OIT). Para garantir que esses princípios globais fossem aplicáveis no contexto brasileiro, nós os revisamos e ajustamos em consulta com trabalhadores que atuam por plataformas, sindicatos, reguladores, acadêmicos e advogados trabalhistas.

Mais detalhes sobre os limites de cada princípio e os critérios usados para avaliar as evidências coletadas para pontuar plataformas podem ser encontrados no Apêndice.

02 Visão Geral da Metodologia



1. Remuneração Justa

Os trabalhadores, independentemente de sua classificação, devem obter uma renda decente em sua jurisdição de origem após levar em conta os custos relacionados ao trabalho. Avaliamos os ganhos de acordo com o salário mínimo obrigatório na jurisdição de origem, bem como o salário mínimo ideal.



2. Condições Justas

As plataformas devem ter políticas em vigor para proteger os trabalhadores de riscos fundamentais decorrentes dos processos de trabalho e devem tomar medidas proativas para proteger e promover a saúde e a segurança dos trabalhadores.



3. Contratos Justos

Os termos e condições devem ser acessíveis, legíveis e compreensíveis. A parte contratante com o trabalhador deve estar sujeita à lei local e deve ser identificada no contrato. Independentemente da situação laboral dos trabalhadores, o contrato precisa estar isento de cláusulas que excluam injustificadamente a responsabilidade por parte da plataforma.



4. Gestão Justa

Deve haver um processo documentado através do qual os trabalhadores possam ser ouvidos, possam recorrer das decisões que os afetam e ser informados das razões por trás dessas decisões. Deve haver um canal claro de comunicação aos trabalhadores envolvendo a capacidade de apelar das decisões da administração ou desativação. O uso de algoritmos é transparente e resulta em resultados equitativos para os trabalhadores. Deve haver uma política identificável e documentada que garanta a equidade na forma como os trabalhadores são gerenciados em uma plataforma (por exemplo, na contratação, punição ou demissão de trabalhadores).



5. Representação Justa

As plataformas devem fornecer um processo documentado por meio do qual a voz do trabalhador possa ser expressa. Independentemente de sua classificação, os trabalhadores devem ter o direito de se organizar em órgãos coletivos, e as plataformas devem estar preparadas para cooperar e negociar com eles.

02 Visão Geral da Metodologia

Pontuar as plataformas de acordo com os princípios Fairwork dependem de uma variedade de diferentes fontes de dados coletadas pelas equipes da pesquisa nos países. Esses dados incluem pesquisa documental, evidências apresentadas pelas plataformas e entrevistas semiestruturadas com trabalhadores e reuniões com gestores de cada plataforma.

Pesquisa documental

O processo começa com uma pesquisa documental para verificar quais plataformas estão operando atualmente no país de estudo. Dessa lista, as maiores e mais influentes plataformas são selecionadas para fazer parte do processo de pontuação. Se possível, mais de uma plataforma de cada setor (ou seja, transporte ou entrega) é incluída para permitir comparações dentro de cada setor. As plataformas incluídas no processo de classificação são tanto internacionais como nacionais/regionais. A pesquisa documental também sinaliza qualquer informação pública que possa ser usada para pontuar plataformas específicas (por exemplo, a prestação de serviços específicos a trabalhadores ou disputas em andamento).

A pesquisa documental também é usada para identificar pontos de contato ou formas de acesso aos trabalhadores. Uma vez finalizada a lista de plataformas, cada plataforma é contactada para os alertar sobre a sua inclusão no estudo anual e para fornecer informações sobre o processo. Solicita-se a todas as plataformas que ajudem na coleta de evidências.

Reuniões com as plataformas

O segundo método envolve aproximar-se das plataformas para coleta de evidências. Os gestores das plataformas são convidados a participar de reuniões, bem como a apresentar evidências para cada um dos princípios Fairwork. Isso fornece insights sobre a operação e o modelo de negócios da plataforma, além de abrir um diálogo por meio do qual a plataforma pode concordar em implementar mudanças com

base nos princípios. Nos casos em que os gestores das plataformas não concordam com as reuniões, limitamos nossa pontuação às evidências obtidas por meio de pesquisas documentais e entrevistas com trabalhadores.

Entrevistas com trabalhadores

O terceiro método é entrevistar diretamente os trabalhadores de cada plataforma. Uma amostra de 5 a 10 trabalhadores é entrevistada para cada plataforma. Essas entrevistas não visam construir uma amostra representativa. Em vez disso, procuram compreender os processos de trabalho e as formas como o trabalho é realizado e gerido. Essas entrevistas permitem também que os pesquisadores do Fairwork vejam cópias dos contratos emitidos aos trabalhadores e aprendam sobre as políticas da plataforma que dizem respeito aos trabalhadores. As entrevistas também permitem que a equipe confirme ou refute que as políticas ou práticas estão realmente em vigor na plataforma.

Os trabalhadores são abordados usando uma variedade de canais. Em 2021, isso incluiu o uso de anúncios no Facebook para recrutar trabalhadores, pesquisas em grupos do WhatsApp e recrutamento de bola de neve a partir de entrevistas anteriores. Em todas essas estratégias, os trabalhadores usaram um link para ler uma breve sinopse do processo de entrevista e do projeto Fairwork e enviar seus contatos. Devido às restrições decorrentes da pandemia do COVID-19, quase todas as entrevistas foram realizadas usando WhatsApp ou Zoom. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisada da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (CAAE 38843320.2.0000.5344, número do parecer 4.340.605). As entrevistas foram semiestruturadas, com uma série de perguntas relacionadas aos 10 (sub) princípios Fairwork. Para se qualificar para as entrevistas, os trabalhadores deveriam ter mais de 18 anos e trabalhar na plataforma há mais de dois meses. Todas as entrevistas foram realizadas em português.

Juntando tudo

Essa abordagem tripla fornece uma maneira de verificar as alegações feitas pelas plataformas, além de fornecer a oportunidade de coletar evidências positivas e negativas de várias fontes. As pontuações finais são decididas coletivamente pela equipe Fairwork com base em todas as três formas de evidências. Os pontos são concedidos apenas se houver evidências claras em cada princípio.

03 Como pontuamos

Cada um dos cinco princípios Fairwork é dividido em dois pontos: um básico e um mais avançado que só pode ser concedido se o ponto básico for cumprido. Cada plataforma recebe uma pontuação de 0 a 10. As plataformas só recebem um ponto quando podem demonstrar satisfatoriamente sua implementação dos princípios. Não atingir um ponto não significa necessariamente que uma plataforma não cumpra o princípio em questão. Significa simplesmente que não fomos – por qualquer motivo – capazes de comprovar sua conformidade.

A pontuação envolve uma série de etapas. Primeiro, a equipe do país coleta as evidências e atribui pontuações preliminares. A evidência coletada é, então, enviada a pareceristas/ revisores externos para pontuação independente. Esses pareceristas são membros das equipes Fairwork em outros países, bem como membros da equipe central Fairwork. Uma vez que os pareceristas externos tenham atribuído sua pontuação, todos se reúnem para discutir as pontuações e decidir a pontuação final. Essas pontuações, bem como a justificativa para serem atribuídas ou não, são, então, repassadas às plataformas para revisão. As plataformas têm, assim, a oportunidade de enviar mais evidências para ganhar pontos que inicialmente não foram concedidos. Essas pontuações formam a pontuação anual final que é publicada nos relatórios anuais do país.

Mais detalhes sobre o Sistema de Pontuação Fairwork estão no Apêndice.

Contexto: Panorama do Trabalho por Plataformas no Brasil - Gig como Norma



No Brasil, nos últimos anos, as plataformas tornaram-se vetores da criação e expansão de ocupações. Um exemplo é o dos bike boys, já existentes no país antes das plataformas, mas ainda de forma dispersa e pouco significativa. Também há expansão de plataformas de micro trabalho, por exemplo, cujos trabalhadores alimentam sistemas de inteligência artificial. Elas promovem a informalização de atividades formais (como a dos entregadores de motocicleta) e passam a subordinar trabalhadores que eram autônomos, expandindo o trabalho informal.

As empresas de plataformas têm de ser analisadas no contexto das altas taxas de desemprego e subocupação, características do mercado de trabalho brasileiro que se aprofundaram nos últimos anos.

Antes da pandemia, o ano de 2019 terminou com 16,2 milhões de desempregados, 6,7 milhões de subocupados por insuficiência de horas e 38,4 milhões de trabalhadores na

informalidade¹. Os negros e negras seguem enfrentando as condições mais precárias. A taxa de desemprego era de 11% em 2019, entretanto, quando desagregada por cor e sexo, é possível observar que as mulheres negras são as mais impactadas; 15,6% delas enfrentaram o desemprego naquele ano, enquanto o mesmo ocorreu com 7,4% dos homens brancos². Ainda em 2019, dentre a população ocupada, 35,6% dos trabalhadores estavam

empregados no setor privado com carteira assinada; 12,5% empregados no setor privado sem carteira; 6,7% eram trabalhadores domésticos com e sem registro em carteira; 3,9% empregados no setor público e 26% por conta própria³. Novamente, quando desagregado por raça e gênero, vemos que de todas as mulheres negras ocupadas, 17,9% são trabalhadoras domésticas e 30,9% dos homens negros são trabalhadores por conta



Rafael Vilela/ Fairwork

própria. Segundo dados do IBGE, 34,4% dos trabalhadores vivem com até um salário mínimo⁴. No país, o emprego formal é composto por altas taxas de rotatividade.

Para tornar o cenário ainda mais complexo, os trabalhadores brasileiros não têm trajetórias lineares pelo mercado de trabalho. Eles transitam entre ocupações informais e formais, empreendimentos familiares, trabalhos temporários; também combinam diferentes atividades econômicas ao mesmo tempo, de forma precária e instável. Desta forma, a definição de gig work, e mais amplamente de gig economy, traz uma série de desafios analíticos para a compreensão da realidade brasileira, na medida em que está longe de ser uma novidade⁵. Isto é, a economia brasileira é historicamente uma gig economy⁶

, um termo com características um tanto eurocêntricas. Talvez, a novidade seja a subordinação dos trabalhadores às plataformas digitais. As plataformas exercem um grau significativo de controle sobre os processos de trabalho, por meio de mecanismos como gerenciamento algorítmico e dataficação. Por sua vez, os trabalhadores estão cada vez mais dependentes das plataformas para sobreviver economicamente. Portanto, é preciso considerar permanentemente que as plataformas aterrissam neste cenário e trazem novas configurações e desafios para o trabalho justo e a superação das desigualdades do país.

Trabalho por Plataformas no Contexto Brasileiro

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

No setor de transporte de passageiros, a plataforma mais conhecida, Uber, chegou ao Brasil em 2014, primeiramente no Rio de Janeiro, e depois em São Paulo, estando hoje presente em mais de 500 cidades. O Brasil é o segundo maior mercado da plataforma, apenas atrás dos Estados Unidos⁷, e tem um milhão de

motoristas cadastrados.

Sua concorrente direta é a 99, que nasceu em 2012 como 99 Taxi, conectando somente taxistas já existentes a passageiros que precisavam de uma corrida. Nos anos seguintes, passou a oferecer serviços com motoristas comuns para concorrer com a Uber. Em 2018, a empresa brasileira foi vendida para a Didi Chuxing, por US\$ 1 bilhão. Segundo os dados da empresa, há 300 mil motoristas em atividade no Brasil. Até meados de 2021, o setor no Brasil também tinha a plataforma Cabify, de origem espanhola e que chegou ao Brasil em 2016. Em 2017, chegou a comprar a plataforma brasileira Easy Taxi, do mesmo setor, com a integração das operações ocorrendo em 2019. Contudo, em junho de 2021, a Cabify anunciou o fim de suas operações no Brasil, por causa da crise econômica acelerada pela pandemia de Covid-19.

No setor de delivery, a líder é a brasileira iFood, nascida em 2011, e declarada unicórnio em 2018, tendo a Movable entre seus investidores. Ela está presente em 908 cidades e viu o número de pedidos subir com a pandemia, de 30,6 milhões no início de 2020 para 60 milhões em março de 2021. Uma de suas concorrentes é a colombiana Rappi, que opera no país desde 2017. Por meio de sua plataforma, os clientes podem pedir qualquer coisa ao entregador, desde buscar uma encomenda até um produto específico.

Outras concorrentes são Uber Eats, 99 Food e Loggi, esta última da área de logística. Em janeiro de 2022, a Uber Eats anunciou o encerramento de suas atividades no Brasil a partir de março deste ano. Há também a Zé Delivery, uma plataforma de entrega de bebidas de propriedade da gigante do setor Ambev. Entre 2018 e 2019, a plataforma Glovo também atuou no país, e encerrou as operações afirmando que o mercado brasileiro é extremamente competitivo.

O número de trabalhadores do setor de delivery cresceu 979,8% entre 2016 e 2021 no Brasil, de acordo com pesquisa do Instituto de Pesquisa

Econômica Aplicada (Ipea)⁸, passando de 30 mil para 278 mil. As pesquisas acadêmicas⁹ realizadas no Brasil apontam que um típico entregador na cidade de São Paulo é um homem negro e jovem, intensificando desigualdades de raça¹⁰ que são históricas no Brasil.

Além das grandes plataformas no setor de entregas no Brasil, há uma ascensão recente de plataformas médias, locais, com foco na interiorização dos serviços de delivery pelo país. Um exemplo é a aifome, de Maringá, no Sul do Brasil, e que está presente em 500 cidades de 22 estados brasileiros. Outras plataformas locais são James (Curitiba, no Sul do Brasil), Bee Delivery (Mossoró, no Nordeste) e Delivery Much (Florianópolis, no Sul do Brasil).

Outro importante setor do trabalho por plataformas no Brasil é o de serviços gerais. Esse tipo de plataforma revela o potencial de generalização do trabalho por plataformas através dos diferentes setores. A principal plataforma é a brasileira GetNinjas¹¹, nascida em 2011, que oferece serviços de pintor, pedreiro, professor, designer, profissionais de moda e beleza, profissionais de saúde, TI, conserto de carros, entre outros. Outra plataforma que oferece vários tipos de profissionais é a Helpie, que além de todos os setores também atendidos pela GetNinjas, apresenta em seu menu uma categoria chamada “inusitados”. Nela, o consumidor pode escolher por Papai Noel, assessor de imprensa, DJ, drag queen ou cosplay.

Além delas, outra plataforma concorrente é a Triider, que até recentemente tinha como foco o trabalho doméstico. Essa atividade no Brasil tem sido oferecida também por plataformas de serviços gerais, mas há plataformas específicas com foco em trabalho doméstico. Elas intensificam esse setor histórico da força de trabalho brasileira, com desigualdades de gênero. As principais plataformas no Brasil são Parafuzo e Donamaid¹².

Além das já citadas, o Brasil apresenta uma série de plataformas em que pessoas trabalham desde casa, realizando uma série de atividades.

Dentre as plataformas freelancer, Workana e Fiiver têm grande presença no país. Já no cenário do microtrabalho¹³, há cerca de 54 plataformas em atividade no Brasil¹⁴, algumas delas já presentes na pesquisa Fairwork Cloudwork¹⁵. O mercado envolve, em um primeiro plano, as mais conhecidas plataformas globais como Amazon Mechanical Turk¹⁶, Appen e Lionbridge¹⁷, cujos trabalhadores alimentam, anotam e treinam dados para processos de inteligência artificial, desde banco de dados a algoritmos de reconhecimento facial. Há também plataformas terceirizadas de mídias sociais com foco em moderação de conteúdo e transcrição de vídeos, como uma empresa terceirizada do TikTok, cujos trabalhadores brasileiros ganham menos de 70 centavos para transcrever vídeos¹⁸, em uma cadeia de valor que envolve Brasil, Paquistão e China. Além delas, há fazendas de clique¹⁹, plataformas baseadas no Brasil, cujos trabalhadores são mal pagos para curtir, comentar e clicar em perfis de mídias sociais como Instagram, TikTok e Youtube, com um mercado paralelo de contas fake e bots.

A atuação das plataformas no Brasil não tem acontecido sem organização, lutas e solidariedades de trabalhadores, como a grande greve dos entregadores brasileiros em 2020, o Breque Dos Apps²⁰, e cujas paralisações ocorreram também em 2021 em diversas cidades brasileiras. As lutas também têm marcado a busca por alternativas a partir de cooperativas e plataformas de propriedade de trabalhadores, conforme detalharemos à frente.

O Contexto Legal

Não há dispositivo específico na lei brasileira que trate das relações de trabalho em plataformas digitais. Há projetos de lei em andamento no Congresso Nacional, alguns prevendo e outros excluindo o vínculo empregatício. Em janeiro de 2022 foi aprovada a Lei 14.297, que trata especificamente da proteção de entregadores em relação à pandemia de Covid-19.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos arts. 2 e 3, indica a caracterização de vínculo trabalhista a partir dos seguintes aspectos: subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. Todos esses requisitos podem ser verificados a partir da atividade de trabalhadores por plataformas. Em geral, eles não são empreendedores, considerando que não possuem seu próprio negócio, mas, pessoas trabalhadoras inseridas no negócio das plataformas digitais. Trabalhadores por plataformas chegam a ter superiores a oito horas diárias e 44 horas semanais (requisito da habitualidade), desempenham a atividade de forma pessoal, inclusive com conta em nome e documentos próprios (requisito da pessoalidade), e com a intenção de obter remuneração (requisito da onerosidade)²¹. Em relação à subordinação, geralmente o requisito-chave para o reconhecimento de vínculo empregatício, a lei dispõe que o controle, supervisão ou comando realizado por uma empresa por meio informatizado ou telemático, como o que acontece em algumas plataformas, é equivalente àquele realizado por meio de um chefe imediato (meio pessoal e direto de comando) para fins da configuração da relação de emprego.

Os dispositivos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho são adequados para regular as relações entre pessoas trabalhadoras e as plataformas, prevendo os casos de trabalho à distância (art. 6º), de ausência do horário de trabalho fixo para motoristas (art. 235-C, § 13) e

pessoas trabalhadoras em geral (art. 62, III), além da possibilidade de recusa de ofertas de tarefas também encontrar forma semelhante na modalidade do trabalho intermitente, típico trabalhador sob demanda (art. 242-A, § 3º)²². A lei, assim, traz dispositivos atualizados que possibilitam o reconhecimento que pessoas trabalhadoras das plataformas digitais são suas empregadas, desde que verificado o controle, supervisão ou comando por meio da tecnologia da plataforma digital, que dirige o serviço prestado, determina o preço ou o passo a passo para o trabalho ser realizado.

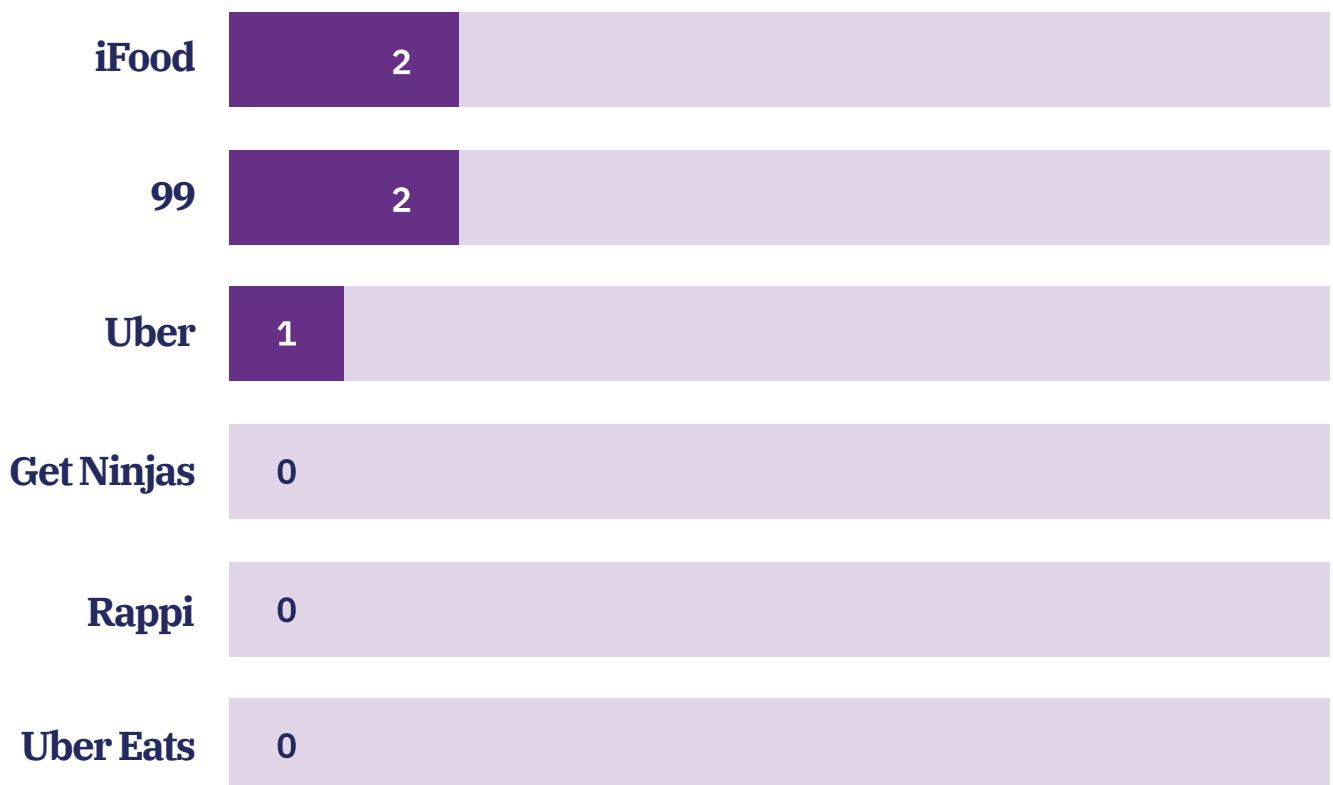
Apesar da lei, a prática das plataformas digitais é a de não reconhecimento da relação de emprego no Brasil. As plataformas digitais classificam trabalhadores como autônomos e afirmam que são meras intermediadoras entre pessoas consumidoras e trabalhadoras, apesar das intervenções que realizam na prestação dos serviços. Com essa classificação precária, assim como ocorre em outros países, as plataformas digitais se beneficiam da ausência de um limite para a jornada de trabalho, de salário mínimo, de normas regulando condições de saúde e segurança, entre outras garantias fundamentais que asseguram a dignidade humana e o trabalho decente, mas os trabalhadores são vistos como meros custos econômicos por essas empresas.

Desta forma, as pessoas trabalhadoras que se sentem prejudicadas são levadas a entrar com uma ação judicial se pretenderem o reconhecimento

da condição de empregados e, assim, usufruírem dos direitos previstos na Constituição e nas leis. O poder judiciário não possui interpretação e decisões (jurisprudência) pacíficas sobre o tema. Em levantamento realizado em 2020, de 432 ações julgadas, 39,8% foram desfavoráveis a trabalhadores e, contando com acordos judiciais e ações que foram procedentes em algum aspecto, cerca de 42% foram favoráveis a trabalhadores. Os acordos, que não geram precedentes judiciais, ultrapassam 22%. As plataformas digitais têm usado estatísticas judiciais (jurimetria) para impedir a formação de precedentes contrários, e, assim, manipular as estatísticas de decisões da Justiça do Trabalho, realizando acordos quando a ação trabalhista é distribuída para juízos geralmente favoráveis aos trabalhadores²³. Dessa forma, as plataformas conseguem manter um número maior de decisões rejeitando o reconhecimento da relação de emprego com as pessoas trabalhadoras e manter uma aparência de que o poder judiciário está consolidando interpretação e decisões (jurisprudência) em favor da relação de trabalho autônomo, deixando ocultos da estatística os acordos sigilosos realizados. Os tribunais superiores ainda não enfrentaram o tema de forma abstrata e definitiva, havendo ao menos duas turmas do Tribunal Superior do Trabalho não reconhecendo a relação de emprego e uma turma entendendo, no caso julgado, a existência de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas²⁴.

Pontuações Fairwork Brasil 2021

Pontuação (de 0 a 10)



* O detalhamento das pontuações das plataformas individuais pode ser visto em nosso site: <https://fair.work/br>



Remuneração Justa

➤ Apenas uma das plataformas (99) conseguiu evidenciar que os trabalhadores ganham pelo menos o salário mínimo local, de R\$ 5,50/hora / R\$ 1.212/mês (2021), descontados os custos para realização do trabalho. A 99 divulgou um comunicado público garantindo que nenhum trabalhador da plataforma ganha menos que o salário mínimo local²⁵. Ao avaliar se os trabalhadores em uma plataforma recebiam o salário mínimo local, foram levados em consideração não apenas o valor pago pela plataforma ao trabalhador por horas trabalhadas, mas também o custo de equipamentos específicos da tarefa e outros custos relacionados ao trabalho que os trabalhadores tiveram que pagar do próprio bolso. Os cálculos de remuneração também levaram em conta o tempo de espera entre uma atividade e outra, que deve ser pago pelas plataformas. A maioria das plataformas, no entanto, não atinge esse princípio básico, o que inclui até altas taxas para entrada na plataforma. Por exemplo, GetNinjas exige que o trabalhador compre “moedas” para poder acessar as ofertas de trabalho nas plataformas. As tarifas de remuneração e as horas de trabalho também são altamente voláteis, levando a uma alta insegurança de renda para os trabalhadores.

➤ Nenhuma plataforma foi capaz de provar que todos os trabalhadores receberam o salário mínimo ideal por todas as suas horas ativas, após os custos. O salário mínimo ideal é calculado no Brasil pelo DIEESE em R\$ 24,16 por hora/ R\$ 5.315,74 por mês (referência de 2021). by DIEESE as R\$24.16 per hour/ R\$5,315.74 per month. reassurance and security to workers in line with government guidelines, with relatively minor impacts on or changes required of the platform.



Condições Justas

➤ Duas plataformas (Uber e 99) foram capazes de evidenciar ações para proteger os trabalhadores de riscos específicos das tarefas, embora haja também outras plataformas apontando para projetos em andamento e planejados para lidar com esses riscos. As boas práticas envolveram a eliminação de barreiras ao acesso a equipamentos de proteção individual (EPI) e o fornecimento de apólices de seguro claras. Enquanto algumas outras plataformas oferecem EPI, os trabalhadores enfrentam muitas barreiras (por exemplo, distância) para acessá-los. Outra queixa recorrente é a falta de infraestrutura básica como acesso a banheiros, áreas de descanso e água potável. Os principais riscos à segurança e à saúde, de acordo com os trabalhadores, são acidentes de trânsito, violência, exposição excessiva ao sol, problemas nas costas, estresse e sofrimento mental. As plataformas precisam agir para mitigar ativamente esses riscos.

➤ Nenhuma plataforma conseguiu evidenciar medidas para melhorar ativamente as condições de trabalho. A iFood está, no entanto, proporcionando aos trabalhadores oportunidades de cursos e desenvolvimento profissional, por exemplo, na área de finanças.



Contratos Justos

➤ Apenas uma plataforma (iFood) conseguiu evidenciar a adesão aos padrões básicos para contratos. Como resultado de seu envolvimento com a Fairwork, a iFood introduziu termos e condições acessíveis com ilustrações. No entanto, a questão dos termos de serviço acessíveis ainda representa um desafio para os trabalhadores por plataformas no Brasil. A maioria das plataformas não conseguiu atingir o ponto básico para contratos. Para atingir esse ponto, as plataformas precisam fornecer um contrato que seja comunicado em linguagem clara, compreensível e acessível aos trabalhadores o tempo todo. Além disso, as plataformas precisam notificar os trabalhadores sobre as mudanças propostas dentro de um prazo razoável, outra condição que cinco das seis plataformas estudadas não cumpriram. A iFood também revisou o conteúdo de seus termos e condições, deixando mais claro que todas as alterações serão feitas com antecedência de 30 dias.

➤ Nenhuma plataforma conseguiu provar que seus contratos estavam livres de cláusulas abusivas e que não excluem injustificadamente a responsabilidade por parte da plataforma. it extremely difficult for workers to take legal action or disputes against platforms in their local jurisdiction.



Gestão Justa

➤ Nenhuma das plataformas avaliadas foi capaz de fornecer evidências de um processo de apelação formal e claro para os trabalhadores. A rescisão, a desativação e o bloqueio arbitrários são uma grande preocupação para os trabalhadores por plataformas. É por isso que avaliamos se as plataformas têm o devido processo para decisões que afetam os trabalhadores. O sistema de pontuação Fairwork estipula que as plataformas devem declarar claramente suas políticas para ações disciplinares e desativação em seus termos e condições, bem como fornecer processos claros para os trabalhadores recorrerem. Em uma nota positiva, a Uber em 2021 deixou mais clara sua política de desativação, dando assim um passo importante para atender no futuro aos padrões básicos de gestão.

➤ Nenhuma das plataformas estudadas conseguiu evidenciar medidas para combater a desigualdade no processo de gestão e/ou medidas para promover a inclusão de grupos marginalizados ou desfavorecidos. Portanto, incentivamos fortemente as plataformas a implementar medidas efetivas, como políticas antidiscriminação e promoção de oportunidades iguais para trabalhadores de grupos desfavorecidos.



Representação Justa

➤ Ser capaz de se organizar livremente é um direito fundamental no ambiente de trabalho na maioria dos países. Na economia de plataformas no Brasil, ainda há muito a ser feito para melhorar as condições nesse sentido. Uma das plataformas (iFood) pôde pontuar no nível básico devido à construção de mecanismo em relação à voz dos trabalhadores, mostrando que, após as grandes greves, se reuniram com lideranças de entregadores. Com a criação do Fórum de Entregadores, a iFood instituiu um canal por meio do qual a voz coletiva do trabalhador pode ser expressa. Esperamos que a iFood continue e expanda ainda mais essa iniciativa para incluir o maior número possível de lideranças de entregadores e realmente use esse mecanismo para ouvir os trabalhadores.

➤ A maioria das plataformas não possui uma política documentada que reconheça a organização e a voz coletiva dos trabalhadores. Vários trabalhadores relatam que já foram penalizados por participarem de greves. Por isso, apelamos a todas as plataformas para que respeitem e assegurem os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e organização coletiva

Plataforma em Foco:

iFood

				Total			
	Princípio 1: Remuneração Justa	<input type="radio"/>	Paga pelo menos o salário mínimo local após os custos	<input type="radio"/>	Paga pelo menos um salário mínimo ideal após os custos	<input type="radio"/>	0 POINTS
	Princípio 2: Condições Justas	<input type="radio"/>	Atenua os riscos específicos da tarefa	<input type="radio"/>	Melhora ativamente as condições de trabalho	<input type="radio"/>	0 POINTS
	Princípio 3: Contratos Justos	<input checked="" type="radio"/>	Fornecer termos e condições claros e transparentes	<input type="radio"/>	Não impõe cláusulas contratuais abusivas	<input type="radio"/>	1 POINT
	Princípio 4: Gestão Justa	<input type="radio"/>	Fornecer o devido processo para decisões que afetam os trabalhadores	<input type="radio"/>	Há equidade no processo de gestão	<input type="radio"/>	0 POINTS
	Princípio 5: Representação Justa	<input checked="" type="radio"/>	Existem mecanismos para dar voz ao trabalhador e liberdade de associação	<input type="radio"/>	Existe um órgão coletivo de trabalhadores que é reconhecido, e que pode realizar representação e negociação coletiva	<input type="radio"/>	1 POINT

Pontuação iFood

 **02/10**

A iFood é uma empresa brasileira de entregas criada em 1997²⁶ com o nome de “Disk Cook”, que recebia os pedidos de comida por telefone a partir de um catálogo de cardápios de restaurantes impressos em papel distribuído a consumidores²⁷. Os pedidos, uma vez recebidos pela central telefônica, eram enviados por fax aos restaurantes e a empresa se comunicava com os entregadores via rádio (Nextel)²⁸. Em 2011, a empresa recebeu o primeiro aporte de capital de risco da Warehouse e constituiu a marca iFood²⁹.

Em 2012, a empresa estabeleceu sua plataforma digital e lançou seu site e o aplicativo de smartphone, passando a receber investimentos da empresa brasileira de capital de risco Mobile no ano de 2013, que nos anos seguintes assumiria o seu controle³⁰. A controladora realizou a

fusão da iFood com outras empresas de entrega, a exemplo de: Restaurante Web, Spoon Rocket e Rapiddo, e expandiu sua atuação para a Colômbia, o México e a Argentina, mantendo-se, até o início de 2022, somente no primeiro país³¹. A empresa oferece um serviço de entrega sob demanda que permite que seus usuários realizem compras de mercadorias em restaurantes, mercados, farmácias, entre outros habilitados na plataforma digital, e solicitem o transporte da mercadoria para determinado local por um entregador, que também está habilitado na plataforma. A empresa trata os dois serviços de forma separada, podendo o restaurante manter entrega própria e utilizar a iFood somente para a exposição e venda de seus produtos em seu catálogo eletrônico. Apesar de, na prática, se constituir desde o início como uma empresa de publicação

de cardápios para fins de realização de entregas em domicílio, a iFood se apresenta ao mercado apenas como uma empresa de tecnologia.

No Brasil, a iFood concentra a maior parte do mercado de entregas de mercadorias, dominando entre 68% a 86% do setor³². Em março de 2020 havia 170 mil entregadores na empresa atuando no Brasil³³. O CADE (Conselho Administrativo de Defesa Econômica) já tomou medidas para limitar a dominação da empresa sobre o mercado brasileiro além do que é permitido legalmente. A lei determina que quando uma empresa domina 20% ou mais de um setor do mercado, ela está em uma posição dominante, ou seja, em que pode alterar sozinha as condições do mercado (art. 36, §2º da Lei 12.529/2011).

A iFood atua sob dois modelos

de contratação de entregadores: “Nuvem” e “Operador Logístico” (mais conhecido como OL). Com o modelo de contratação Nuvem os entregadores são geridos digitalmente pela plataforma da iFood, não possuindo predeterminação dos turnos e da região de trabalho. As demandas da modalidade nuvem são direcionadas para uma multidão de entregadores cadastrados como “nuvem”, que podem ou não receber entregas. O modelo de contratação por meio de um Operador Logístico (OL) significa que os entregadores são supervisionados por uma empresa terceirizada que determina os turnos de trabalho e a região do trabalho. As demandas da modalidade “OL” são destinadas aos entregadores cadastrados como “OL” e estes recebem preferencialmente as entregas. Esses trabalhadores, da mesma forma que os controlados diretamente pela plataforma, não são também considerados como empregados pela empresa.

Em razão das condições de trabalho e da concentração do mercado de entregas, a iFood é frequentemente o principal alvo dos movimentos dos entregadores. Além disso, por ter conseguido reunir um grande número de usuários, os restaurantes e supermercados também ficam submetidos, em menor grau do que os entregadores, às condições estabelecidas pela iFood. Isso fica evidente com as representações da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes perante o CADE, buscando o fim de contratos de exclusividade exigidos pela iFood³⁴. Mais recentemente outras plataformas de entrega, como a Rappi, também representaram contra a iFood no CADE, alegando monopólio da empresa³⁵.

Neste momento, a iFood não foi capaz de apresentar evidências suficientes de que todos os trabalhadores ganham acima do salário mínimo considerando os custos (R\$5,50 por hora). Isso esteve em consonância com as entrevistas com trabalhadores. Por essa razão, a iFood não pontuou no princípio 1.1 e, conseqüentemente, no 1.2.

Em relação a condições de trabalho justas, a iFood demonstrou também esforços em andamento para mitigar riscos específicos à tarefa. Contudo, estes esforços - como um projeto para construção de pontos de apoio para os entregadores - ainda não estão finalizados. Esta é uma preocupação também pelo lado dos trabalhadores, que afirmaram a dificuldade de conseguir equipamentos de proteção individuais (EPI) junto à plataforma. A iFood planeja concluir o projeto durante o ano de 2022. Por esta razão, a iFood ainda não foi capaz de pontuar 2.1 e, conseqüentemente, 2.2.

A partir de envolvimento com o Fairwork, a iFood construiu uma versão mais acessível dos seus contratos, utilizando ilustrações e fluxogramas para apresentar o seu conteúdo. A plataforma também revisou o conteúdo de seus termos e condições, deixando claro que todas as modificações serão notificadas em um período de 30 dias. Por essa razão, a plataforma conseguiu pontuar no princípio 3.1. Apesar disso, o contrato da iFood possui cláusulas excluindo injustificadamente responsabilidades por condições de trabalho, além de eleger o foro da capital de São Paulo para resolução de conflitos, o que pode dificultar o acesso à Justiça por um trabalhador de outra cidade que seja levado, por essa cláusula, a ajuizar uma ação em localidade diversa daquela onde realiza suas atividades. Desta maneira, a plataforma não pôde pontuar o princípio 3.2.

Em relação à gestão, a iFood não reuniu evidências de cumprir 4.1, em especial em relação às políticas de desativação. Os trabalhadores afirmam que já foram injustamente bloqueados pela plataforma. Eles também alegam que o canal de comunicação é insuficiente. Um dos trabalhadores afirmou: “eu falo com uma máquina, não com uma pessoa”. Alguns dizem que já foram bloqueados/desativados devido a uma suposta má utilização da plataforma, mas que não conseguiram recorrer. Embora os trabalhadores possam enviar uma mensagem para a plataforma (que, segundo a iFood, será respondida em média em 48

horas), os trabalhadores relataram que muitas vezes há atrasos nas respostas ou que as mensagens permanecem sem resposta. Por essa razão, a iFood não pontuou no princípio 4.1 e, conseqüentemente, o 4.2.

Durante o envolvimento com o projeto Fairwork, a iFood abriu um canal de comunicação com lideranças dos entregadores por meio de fóruns. Por isso, pontuou o princípio 5.1, relacionado a criação de mecanismos de vozes dos trabalhadores. Mas, diante dos contínuos protestos de trabalhadores contra a plataforma em diversas cidades do país, ainda há muito a ser feito em termos de uma representação justa. Por essa razão, a iFood não pontuou no princípio 5.2. Incentivamos a iFood a ouvir as demandas dos diversos grupos de entregadores em todo o Brasil e a negociar de boa-fé com seus trabalhadores.



Rafael Vilela/ Fairwork

Histórias de Trabalhadores



Maria

23, GetNinjas

Maria*, que se considera parda, trabalha para GetNinjas, realizando atividades de ilustração e character design com o propósito de conseguir mais clientes como freelancer. Ela foi obrigada a despende uma quantia de dinheiro para comprar o que a plataforma chama de “moedas” e poder oferecer seus serviços aos clientes cadastrados. Mas a sua experiência de trabalho tem sido péssima: “não tem um SAC eficiente, demora a retornar alguma posição para o usuário, cobranças indevidas, a dinâmica da plataforma não é boa”. Uma de suas maiores dificuldades refere-se ao mecanismo imposto pela plataforma para se conseguir cliente, o problema é que “nem sempre o cliente

te retorna; às vezes, não responde à mensagem. É como um tiro no escuro; a gente paga para trabalhar sem saber se vai receber algum retorno”. Maria gasta aproximadamente uma hora para escolher uma solicitação de trabalho que evite o desperdício de “moedas”. Esse tempo gasto é necessário, mas não é remunerado. Maria depende dessa atividade para sobreviver; ao mesmo tempo precisa arcar com diversos custos para realizar o trabalho com a plataforma: “o custo e o valor da compra de moedas, gasto com energia, internet, manutenção de materiais, pois trabalho em home office”.

***Os nomes foram alterados para proteger a identidade dos trabalhadores**



Antônio*

39, UberEats

“A princípio a gente se sente o nosso próprio patrão, mas quando você vê uma série de coisas acontecendo...acidentes..., você trabalhou até três, quatro horas da manhã e no outro dia a plataforma te bloqueou, porque diz lá que você infringiu algo. Você vê que, na realidade, você é só mais um empregado, sem direito algum”. É assim que começa a nossa conversa com Antônio*, 39 anos, educador cultural, casado, pai de um bebê de um ano, entregador da UberEats. Ele também perdeu seu trabalho por causa da pandemia de Covid-19 e a alternativa foi o trabalho

de entrega por aplicativo. Ele conta que só lhe restou esse trabalho por falta de outras oportunidades: “Tenho trabalhado porque, eu assim como as pessoas desse Planeta, não temos perspectiva relacionada a trabalho, ainda mais nesta pandemia”. Sua esperança é que as coisas melhorem e ele possa voltar às suas atividades normais, pois considera a entrega um trabalho temporário. “Mas não é algo que eu considero um emprego, é um bico, voltando ao normal, quero voltar a trabalhar na minha área, não só eu, mas a maioria que trabalha com isso hoje”.

***Os nomes foram alterados para proteger a identidade dos trabalhadores**



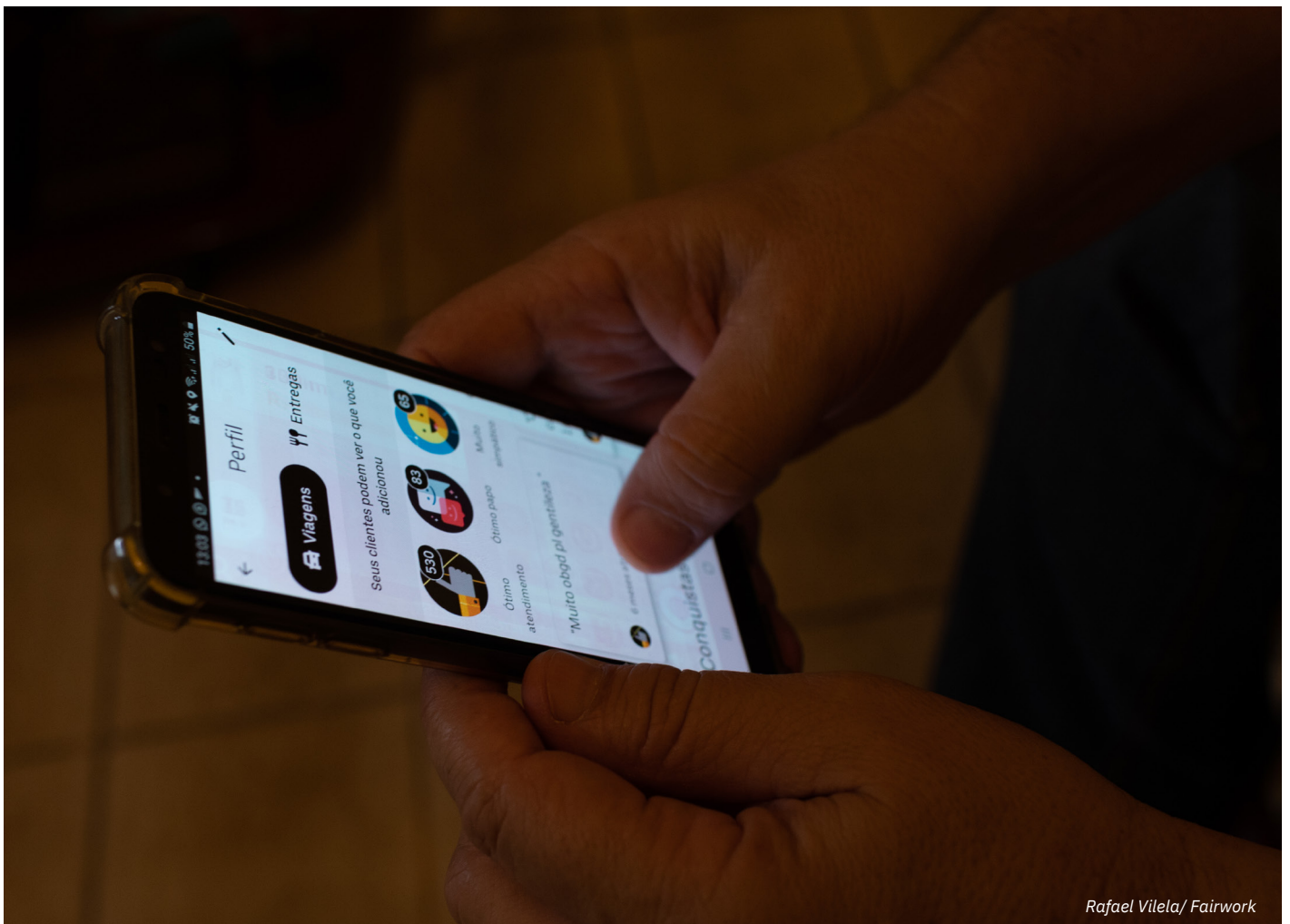
Carlos

26, iFood

Carlos* é casado e tem um sonho, abrir seu próprio negócio. Era cozinheiro em um restaurante na grande São Paulo, saiu desse trabalho para poder estudar e ter um horário mais flexível. Desde o início de 2020 é entregador da iFood. Já passou pela UberEats e pela Rappi. Para ele, a única vantagem é a flexibilidade de horário, embora afirme: “não planejo continuar a trabalhar com entregas, isso só me ajuda a chegar onde planejo”. Um de seus grandes desafios é garantir que sobre algum dinheiro, depois de cobrir os custos com combustível, alimentação e as despesas da semana. Nesse trabalho por

aplicativo, Carlos explica que os riscos são maiores do que antes “o trânsito, o risco de cair, sofrer um acidente e ficar parado, não poder trabalhar, não tem auxílio. Você não tem carteira assinada, não tem seguro. Não tem para quem reclamar”. Carlos conta que o mais constrangedor é trabalhar 10 horas por dia e ficar na rua, “não ter lugar para fazer as necessidades, banheiro, almoçar, tem de ficar pedindo para os outros”. Sobre o contrato com as empresas de aplicativos, Carlos confirma o que ouvimos de todos os entrevistados: “aceitei o termo da plataforma, mas não li tudo e não tenho uma cópia”.

***Os nomes foram alterados para proteger a identidade dos trabalhadores**





Pedro

52, Uber

Pedro* tem ensino médio completo, se declara pardo, tem uma filha e mora em Porto Alegre (RS). O trabalho como motorista por meio da plataforma é a sua principal fonte de renda: “é uma coisa que eu preciso pra sobreviver”, conta. As jornadas intensas de trabalho de 8 a 12 horas contínuas por dia não são prazerosas, mas necessárias. Ele diz que a atividade muitas vezes não permite pausas para ir ao banheiro, nem conversar com colegas. “Tenho metas... se eu não trabalhar eu não recebo. A Uber cria um vínculo querendo ou não”. Pedro reconhece que não é o próprio patrão e compreende que os

algoritmos são uma forma de controle da plataforma sobre o trabalho. “O próprio sistema te manipula”. Cita como exemplos os bloqueios feitos pela plataforma ou a não autorização a participar de promoções que a plataforma organiza. “A Uber se comporta como se o carro fosse dela, mas é meu”. Não é possível cancelar uma corrida por escolha, mesmo com os motivos, de falta de segurança na região, passageiros sem máscaras, crianças sem cadeirinhas de viagens. Para ele, o motorista deveria ser mais escutado pela plataforma, pois “é o motorista que faz a plataforma”.

***Os nomes foram alterados para proteger a identidade dos trabalhadores**



Tema em Foco:

Covid-19 e os Movimentos de Trabalhadores

A pandemia de Covid-19 no Brasil contabilizou, até o final de 2021, quase seiscentos e vinte mil vítimas fatais e mais de vinte e dois milhões de casos da doença confirmados³⁶. Trata-se claramente de um cenário composto por múltiplas tensões, fazendo com que o país enfrente um colapso sanitário causado pela pandemia em um contexto multifacetado de crises econômica, política e social. Um retrato desolador dessa condição é que a taxa de desemprego foi superior a 12% no terceiro trimestre de 2021³⁷. Ainda, no primeiro trimestre do mesmo ano, mais de 40% dos trabalhadores estavam na informalidade³⁸. Com o isolamento, em 2020, o ramo de delivery movimentou 66,6% da população³⁹, o que corresponde a quase metade dos ganhos do segmento no ano⁴⁰.

Apesar da grande movimentação econômica no setor, os pagamentos aos trabalhadores não sofreram ajustes. Pelo contrário, a ascensão na procura pelos serviços de entregas, que inclui a atividade de ciclistas, motociclistas e motoristas, fez com que a pressão entre os trabalhadores aumentasse, colocando em risco sua saúde física e mental⁴¹. A violência urbana também foi um fator que despertou indignação entre os entregadores. Eles relataram não receber indenização em caso de terem seus veículos de trabalho roubados. A insegurança dos trabalhadores é ainda mais acentuada pelo fato de que muitas plataformas se excluem de qualquer responsabilidade por danos.

Em outro aspecto dos riscos relacionados ao trabalho, apesar da redução de veículos circulando durante a pandemia, o Brasil registrou mais de 30 mil mortes em acidentes de trânsito em 2020⁴². Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o Brasil matou mais no trânsito do que em crimes violentos nos primeiros seis meses de 2020, ocupando o quarto lugar no ranking mundial de vítimas fatais no trânsito⁴³. Além disso, o ramo de transporte de passageiros, que engloba motoristas de táxi, ônibus e de aplicativos, representou 3,2% das mortes por Covid-19 em São Paulo entre março de 2020 e 2021⁴⁴.

Muitos trabalhadores entrevistados pelo Fairwork sofreram acidentes de

trânsito durante o trabalho, sendo que destes, todos tiveram que arcar com as despesas. Os trabalhadores também relataram que foram oferecidos álcool gel e máscaras por algumas plataformas durante a pandemia. No entanto, a retirada dos equipamentos de proteção deveria ser feita em um local distante, muitas vezes até em outra cidade, e as plataformas não arcavam com os custos do deslocamento.

Em relação aos riscos psicológicos, a sensação de solidão do trabalhador por plataformas durante a pandemia também foi um fator notório. Com as regras de isolamento, grupos de entregadores e motoristas que antes se reuniam durante as refeições,



tiveram o contato com os colegas reduzido a conversas por meio de redes sociais. Sobre essa percepção, os trabalhadores fazem referência à importância da rede de apoio na promoção da saúde mental. Eles compartilham questões práticas da rotina de trabalho, falam sobre os seus sentimentos e organizam as mobilizações. Ainda que as redes sociais sejam um espaço ativo para essas trocas, a pandemia de Covid-19 trouxe impacto ao limitar os encontros presenciais.

Muitos trabalhadores citaram durante as entrevistas que a insegurança nas jornadas gera sofrimento. Isso, segundo eles, é consequência da pressão a que estão submetidos no trabalho, somado ao fato de as empresas não oferecerem garantias protetivas, em caso de acidentes ou adoecimento, como já foi relatado. Cabe ressaltar que houve em 2017 uma significativa Reforma Trabalhista no Brasil. Com essas mudanças, fortaleceram-se as possibilidades de falta de responsabilidade do empregador, precarizando o trabalho, por meio da legitimação do trabalho autônomo, intermitente, pejotizado e terceirizado. Essa flexibilidade inerente aos novos formatos, ao invés de trazer tempo livre ao trabalhador, coloca-o em uma condição de disponibilidade constante.

No entanto, apesar da percepção da exploração e das dificuldades do trabalho por plataformas, a maioria dos entrevistados é cética em relação à organização coletiva. Mesmo participando de algumas paralisações, eles manifestam que as mudanças nas condições do trabalho por plataformas são pontuais e acontecem somente quando algum aspecto atinge a opinião pública, passando a ser abordado na mídia tradicional e/ou impactando a opinião pública nas redes sociais. Um ponto alto desse alcance se deu no “Breque dos Apps”, greve nacional dos entregadores em 2020, que contou com grupos organizados em várias cidades do Brasil. Os protestos tiveram a participação de entregadores que desligaram seus aplicativos por algumas horas como forma de manifestação. Além disso, eles pediram aos consumidores para que, além de não ligar os aplicativos, os avaliassem negativamente nas app stores. Em meio às reivindicações que pautaram essa mobilização, destaca-se o aumento do valor mínimo por entrega, a solicitação de benefícios como vale-refeição e seguros (de vida, contra acidentes e roubos), o fim dos bloqueios por parte dos aplicativos e equipamentos de proteção como máscaras e álcool em gel⁴⁵.

O que é claro em nossas entrevistas é que os trabalhadores reivindicam

enfaticamente o mínimo de segurança para se trabalhar com dignidade. A maioria dos trabalhadores, ao ser questionado sobre o que gostaria que mudasse na plataforma, fez menção a algum auxílio protetivo básico. Quanto à possibilidade de regulamentação do trabalho por plataforma, apesar de a discussão já ter avançado na Câmara dos Deputados, ainda está longe de se alcançar um consenso em relação às diretrizes que assegurem dignidade na prestação de serviços por meio de aplicativos no Brasil⁴⁶. No início de 2022, foi aprovada a Lei Ordinária 14297/2022⁴⁷, que dispõe sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega durante a pandemia de Covid-19. Dentre as medidas, está previsto que as plataformas devem ter seguro contra acidentes com previsão de indenização ao trabalhador. Outra exigência é que os entregadores diagnosticados com Covid-19 recebam auxílio financeiro da plataforma por um período inicial de 15 dias. O descumprimento das regras de proteção pode resultar em punições que vão desde advertências até o pagamento de multas. Considerando que a lei, portanto, estabelece direitos importantes para os trabalhadores, é necessário um controle e aplicação mais rigorosos para colocar esses direitos em prática.

Tema em Foco:

Cooperativismo de Plataforma no Brasil

No Brasil, há uma emergência de pequenos coletivos e cooperativas como alternativas à plataformação do trabalho dominante⁴⁸, em um movimento conhecido como cooperativismo de plataforma⁴⁹. Tendo em vista as precárias condições que são oferecidas aos trabalhadores na maioria das plataformas digitais hegemônicas, as recentes organizações autogeridas já são uma realidade em expansão, especialmente após as greves dos entregadores durante a pandemia.

Essas iniciativas partem dos princípios do trabalho associado, da propriedade coletiva e de mecanismos para buscar uma remuneração justa, além da construção de tecnologias e infraestruturas próprias. Esses arranjos associativos são plurais e recentes, e não apresentam fórmula pronta, podendo assumir diferentes formatos. Assim, no sentido de explorar as características desses coletivos, descrevemos alguns desses empreendimentos em construção no Brasil.

Na cidade de Araraquara, no interior do estado de São Paulo, a Cooperativa de Transporte de Araraquara (Coomappa), lançou em 2021 uma plataforma de transporte privado urbano, apoiada pela prefeitura da cidade. O aplicativo Bibi Mob⁵⁰ oferece um serviço parecido com outros aplicativos de mobilidade, mas busca assegurar condições mais dignas ao trabalho dos motoristas. A iniciativa estipula locais para alimentação e uso de sanitários, maior retorno financeiro aos trabalhadores e a implementação de pontos de

desembarque em ruas movimentadas. Tais assistências aos motoristas estão previstas sem afetar o custo da corrida aos passageiros. Porém, há nuances nessa iniciativa, pois a plataforma não é de propriedade nem de trabalhadores nem do poder público⁵¹.

Ainda no que diz respeito às plataformas de mobilidade urbana, o Taxi.Rio Cidades⁵², aplicativo de táxi da Prefeitura do Rio – isto é, uma plataforma pública – apresentou crescimento estimado em 60% no ano de 2021. Devido ao aumento nos preços de transporte por meio de plataformas, a cooperativa voltou a ser uma opção de transporte para os moradores do Rio de Janeiro. No site da prefeitura⁵³, o serviço é apresentado pelo diferencial de ter uma frota selecionada, que está em dia com suas obrigações cadastrais, tendo certificados e vistorias atualizados e ficha limpa nos órgãos do judiciário. Esse retorno do uso de táxis no Brasil, especialmente por representarem uma opção mais econômica ao cliente, tem colocado em debate a viabilidade a

médio prazo do valor cobrado pelas plataformas de mobilidade.

No segmento de serviços gerais, a Contrate Quem Luta⁵⁴ é um assistente virtual criado pelo Movimento dos Trabalhadores Sem Teto (MTST). Dentre os serviços oferecidos, constam diferentes prestadores das áreas da construção civil, estética, limpeza e higiene. Essa iniciativa surgiu do núcleo de tecnologias do MTST, por compreender que a geração de renda é um fator determinante para a manutenção dos espaços de resistência, especialmente em um momento de alta do desemprego. Esse coletivo, portanto, carrega em si a dupla função: de promover o cooperativismo de plataforma e ainda ser uma ferramenta subsidiária do próprio movimento de luta pela moradia.

Dentre as iniciativas de plataformas de entregas por bicicleta, podemos destacar: a Pedal Express e a Puma Entregas, ambas com atuação em Porto Alegre, e a Señoritas Courier, localizada em São Paulo. A Pedal Express é uma

iniciativa pioneira que foi fundada em 2010. A cooperativa se define⁵⁵ como organizada de maneira horizontal, dividindo as tarefas entre todos os membros da equipe. Os cooperados são divididos em três grupos de trabalho: financeiro, comunicação e prospecção. Em uma rede social, eles enfatizam: “nosso trabalho é nosso, ninguém ganha lucro pelo trabalho do outro”⁵⁶. No mais, Pedal só faz entrega de comida para restaurantes veganos e vegetarianos, por entender que essa postura contribui para a causa animal. Em entrevista⁵⁷, um trabalhador da Pedal destacou a relação de confiança estabelecida entre clientes e fornecedores: “uma das coisas legais da Pedal é que trabalhamos com empresas em que acreditamos, não para qualquer empresa”.

Descrita como coletivo de mulheres cicloentregadoras, a Puma Entrega⁵⁸ foi criada em 2020 e busca vínculos para parcerias com iniciativas de pequenos negócios locais. Em uma rede social, elas afirmam que a organização horizontal surge a partir do

descontentamento com os aplicativos comerciais em razão da baixa remuneração, da ausência completa de segurança aos trabalhadores e pelo fato de as mulheres serem preteridas enquanto entregadoras pelos estabelecimentos que usam esses serviços. O uso das bicicletas é justificado como “uma escolha política”. Conforme propagada por elas, “há na bicicleta um potencial emancipatório, que possibilita a construção de uma autonomia de movimento em diversos horários e com mais segurança”.

Já o coletivo Señoritas Courier, que transporta produtos e documentos, é formado exclusivamente por mulheres e LGBTQIA+s. Em documentário lançado pelo Observatório do Cooperativismo de Plataforma⁵⁹, há relatos de trabalhadores transsexuais que não tiveram as suas inscrições aceitas pelas plataformas de mercado. Nas divulgações das redes sociais⁶⁰, o coletivo é enfático ao afirmar que os aplicativos capitalistas desumanizam as relações de trabalho. Sendo assim,

o cooperativismo de plataforma é proposto com a finalidade de fazer o uso das tecnologias sem precarizar nenhum dos envolvidos. No mais, essa iniciativa também dialoga com os princípios de uma cidade sustentável. Eles explicam que a ciclogística é uma alternativa economicamente viável e sustentável, porque permite melhorar a condição de vida na cidade e de quem trabalha entregando. Além das últimas duas organizações descritas serem marcadas por essa dimensão de gênero, podemos citar também o Levô⁶¹, formado só por mulheres, e a Trans Entrega, um coletivo de pessoas trans.

Essas experiências coletivas são um indicativo de mais lutas por trabalho decente na economia de plataformas. Todas as iniciativas aqui referidas, com exceção do serviço de táxi do Rio de Janeiro, anterior ao contexto de platformização, surgem a partir do descontentamento dos trabalhadores com as maiores plataformas.



Olhando Para Futuro: Mudanças nas Plataformas

As plataformas têm a capacidade de melhorar as condições de seus trabalhadores, enquanto continuam a oferecer oportunidades de renda. Como resultado de seu envolvimento com a Fairwork, duas plataformas, 99 e iFood, já implementaram ou estão planejando implementar mudanças em suas políticas ou práticas.

Remuneração Justa:

A **99** fez uma declaração pública assegurando que nenhum trabalhador ganha menos do que o salário mínimo após os custos, e que eles estão continuamente revisando os ganhos dos trabalhadores para garantir que todos os trabalhadores continuarão ganhando acima do salário mínimo durante o horário de trabalho ativo e após subtrair os custos relacionados ao trabalho.

Condições Justas:

A **99** atualizou suas políticas de segurança do trabalhador em seu site, tornando as informações sobre todos os recursos de segurança, como câmeras de segurança e botões de emergência, de fácil acesso para motoristas e clientes. A plataforma também disponibilizou em seu site informações sobre o seguro de acidentes que oferece aos motoristas. A **99** comunicou esses recursos a todos os motoristas por meio do aplicativo.

A **iFood** pretende expandir seu projeto de expansão de pontos de apoio para as principais cidades do país ainda em 2022.

Contratos Justos:

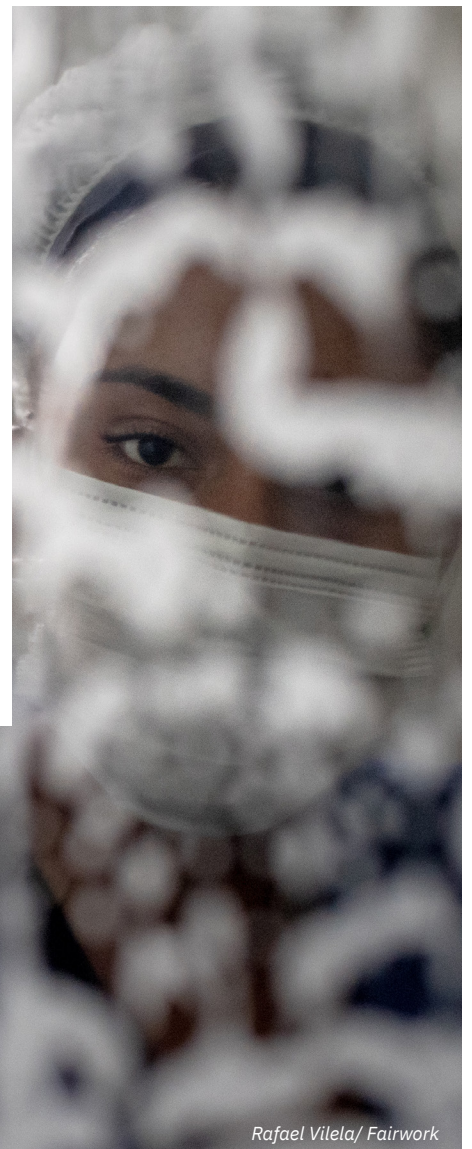
A **iFood** criou termos e condições acessíveis e ilustrados. Além disso, a plataforma fez uma revisão nos termos para garantir que mudanças sejam notificadas em um período de 30 dias.

Gestão Justa:

Este ano, a **99** implementará uma nova política de desativação com o objetivo de aumentar a transparência para os trabalhadores.

Representação Justa:

A **iFood** criou um “Fórum de Entregadores” para iniciar o diálogo coletivo com lideranças de entregadores.



Olhando Para Futuro: Caminhos para Mudança

Esta é a primeira rodada anual de avaliações do Fairwork em relação às plataformas brasileiras, e estamos vendo o início do impacto da pesquisa. À medida que o alcance e a visibilidade do Fairwork aumentam, vemos quatro caminhos para contribuir para a melhoria contínua da economia de plataformas brasileira (veja o Diagrama 1).

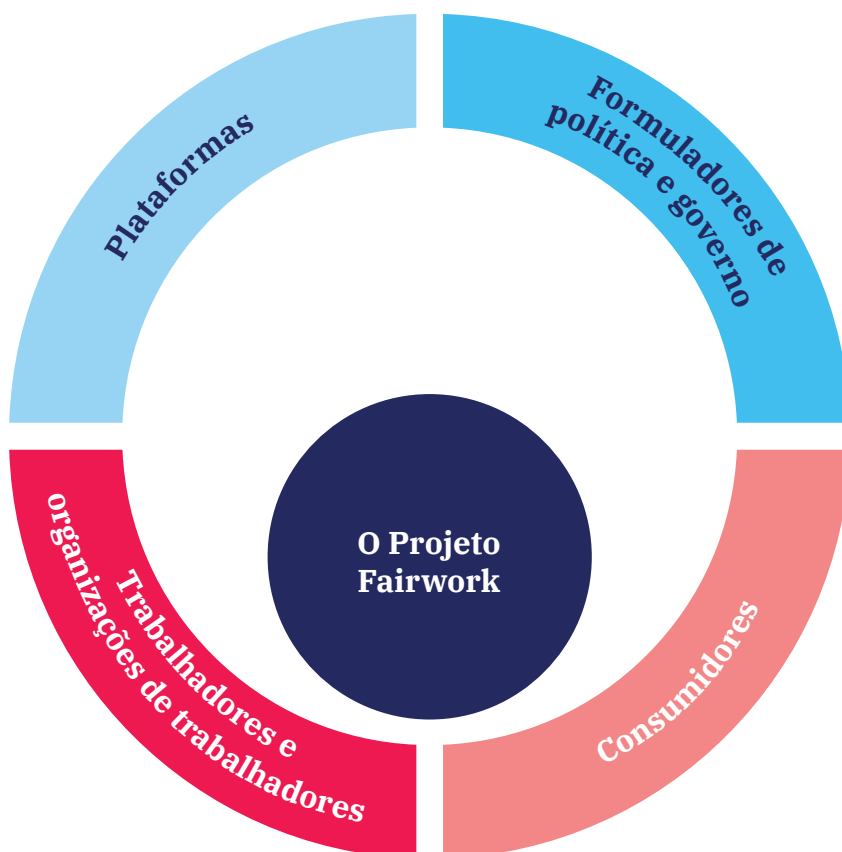


Diagrama 1 Caminhos para a Mudança

Nosso primeiro e mais direto caminho para melhorar as condições de trabalho na economia de plataformas é o envolvimento direto com as plataformas que operam no Brasil. Muitas plataformas estão cientes de nossa pesquisa e ansiosas para melhorar seu desempenho em relação ao ano passado e a outras plataformas.

A teoria da mudança de Fairwork também se baseia no entendimento de que a empatia humana é uma força poderosa. Com informações suficientes, muitos consumidores escolherão com quais plataformas interagirão. Nossas classificações anuais dão aos consumidores a possibilidade de escolher a plataforma de maior pontuação que opera em um setor, contribuindo assim para pressionar as plataformas para melhorar suas condições de trabalho e suas pontuações. Dessa forma, possibilitamos que os consumidores sejam aliados dos trabalhadores na luta por uma economia de plataformas mais justa. Além das escolhas individuais do consumidor, nossas pontuações podem ajudar a informar as políticas de aquisição, investimento e parceria de grandes organizações. Isso pode servir de referência para instituições e empresas que desejam garantir que estão apoiando práticas de trabalho justas.

Também nos envolvemos com formuladores de políticas e governos para defender a extensão das proteções legais apropriadas a todos os trabalhadores por plataformas, independentemente de sua classificação legal. O Fairwork mantém conversas contínuas com formuladores de políticas, Ministério Público do Trabalho, juízes trabalhistas, sindicatos, centrais sindicais e movimentos sociais. Por exemplo, os princípios e a metodologia Fairwork

foram apresentados à Câmara dos Deputados no Brasil em uma audiência pública em novembro de 2021⁶², e esperamos a criação de projetos de lei baseados nos princípios Fairwork. Nos próximos anos, no Fairwork, continuaremos nossos esforços de defesa de políticas públicas para ajudar a garantir que as necessidades dos trabalhadores e os imperativos de negócios das plataformas sejam efetivamente equilibrados.

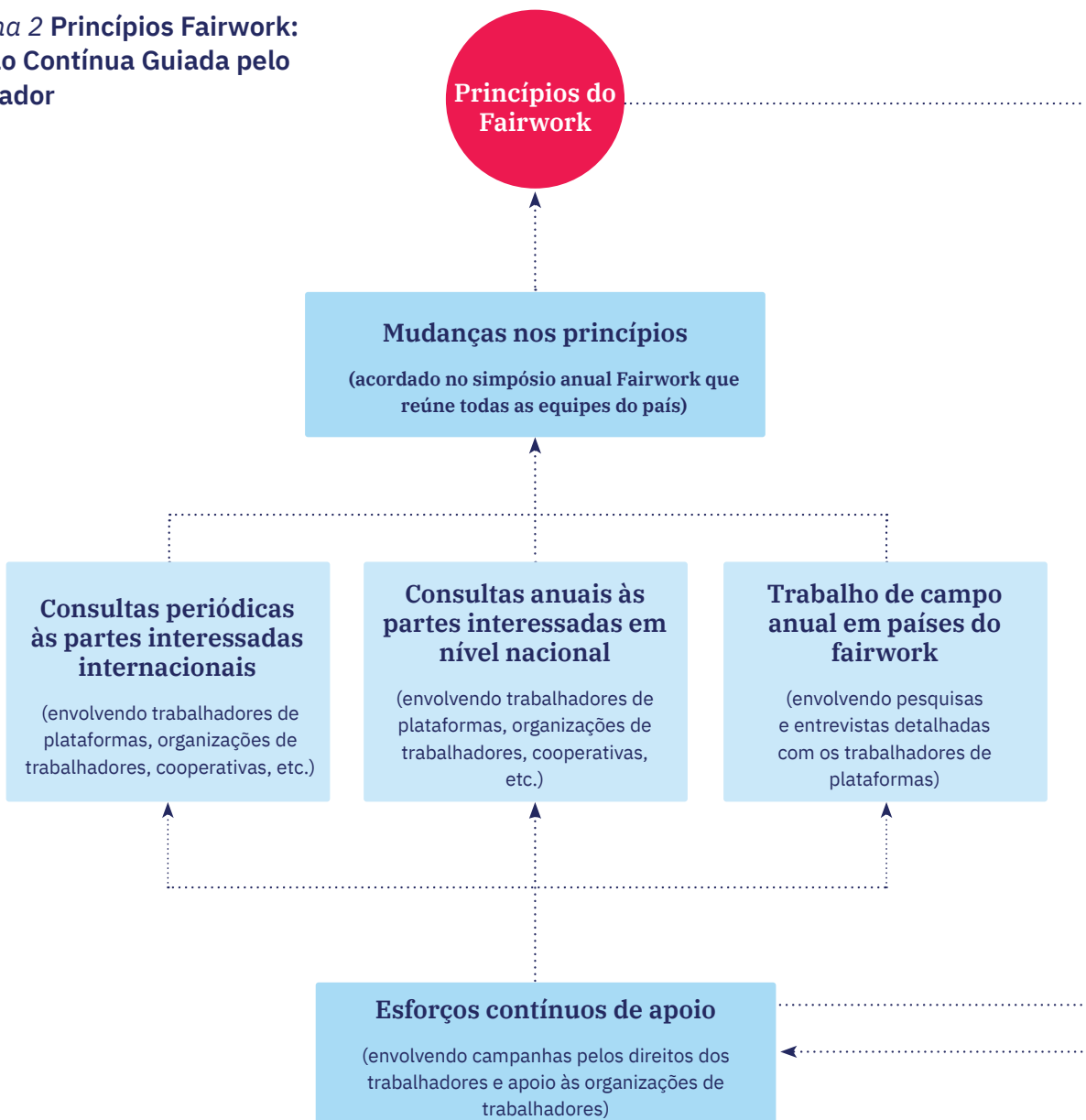
Finalmente, e mais importante, trabalhadores e organizações de trabalhadores estão no centro da teoria de mudança da Fairwork.

Primeiro, nossos princípios foram desenvolvidos e são continuamente refinados em estreita consulta com os trabalhadores e seus representantes (veja o Diagrama 2). Nossos dados de trabalho de campo, combinados com feedback de workshops e consultas envolvendo trabalhadores, informam como continuamos sistematicamente a evoluir os princípios Fairwork para permanecer alinhados com suas necessidades. Em segundo lugar, por meio do envolvimento contínuo com representantes e defensores dos trabalhadores, pretendemos apoiar os trabalhadores na afirmação dos seus

direitos em um sentido coletivo.

Um desafio fundamental na economia de plataformas é que os trabalhadores são frequentemente isolados, atomizados e colocados em competição uns com os outros. O modelo de trabalho das plataformas apresenta desafios para os trabalhadores se conectarem e criarem redes de solidariedade. Mas muitos dos trabalhadores com quem conversamos já estão começando a se organizar. Em primeiro lugar, estamos vendo o surgimento de grupos de WhatsApp e Facebook iniciados e administrados por trabalhadores. Todos os

Diagrama 2 Princípios Fairwork: Evolução Contínua Guiada pelo Trabalhador



nossos entrevistados destacaram a importância dessas redes para o compartilhamento de informações e discussão das condições de trabalho. Além disso, há o surgimento de diversos coletivos e associações. Nossos princípios podem fornecer um ponto de partida para vislumbrar um futuro de trabalho mais justo e estabelecer um caminho para alcançá-lo. O princípio cinco, em particular, sobre a importância da representação justa, é uma forma crucial pela qual pretendemos apoiar os trabalhadores a

afirmarem sua agência coletiva.

Não há nada inevitável nas más condições de trabalho na economia de plataformas. Não obstante suas alegações em contrário, as plataformas têm controle substancial sobre a natureza dos trabalhos que medeiam. Os trabalhadores que encontram seus empregos por meio de plataformas são trabalhadores e não há base para negar a eles os principais direitos e proteções que seus colegas do setor formal têm desfrutado há mais tempo. Nossas pontuações mostram que a

economia de plataformas, como a conhecemos hoje, já assume muitas formas, com algumas plataformas demonstrando maior preocupação com as necessidades dos trabalhadores do que outras. Isso significa que não precisamos aceitar salários baixos, condições precárias, desigualdade e falta de agência e voz como norma. Esperamos que nosso trabalho – ao destacar os contornos da economia de plataformas de hoje – pinte um retrato do que ela pode se tornar.

Fairwork Pledge:

Como parte deste processo de mudança, introduzimos o Fairwork Pledge, um compromisso com os princípios Fairwork. Essa promessa aproveita o poder das políticas de aquisição, investimento e parceria das organizações para apoiar um trabalho por plataformas mais justo. Organizações como universidades, escolas, empresas e instituições de caridade que fazem uso do trabalho por plataformas podem fazer a diferença apoiando as melhores práticas de trabalho, guiadas por nossos cinco princípios de trabalho justo. As organizações que assinam o compromisso podem exibir nosso logo nos materiais da empresa.

O compromisso constitui dois níveis de envolvimento: o primeiro é como um apoiador oficial do Fairwork, o que

implica demonstrar publicamente o apoio a um trabalho por plataformas mais justo e disponibilizar recursos para funcionários e membros para ajudá-los a decidir com quais plataformas se envolver. Um segundo nível de envolvimento implica que as organizações se comprometam com

mudanças concretas e significativas em suas próprias práticas como Parceiros Fairwork oficiais, por exemplo, comprometendo-se a usar plataformas de melhor pontuações onde houver escolha. Mais informações estão disponíveis no Fairwork Pledge, e como se inscrever, no <https://fair.work/pledge>



Apêndice:

Sistema de Pontuação Fairwork

Os cinco Princípios Fairwork foram desenvolvidos por meio de uma extensa revisão da literatura de pesquisas publicadas sobre qualidade do trabalho, reuniões de instituições interessadas na UNCTAD e na OIT em Genebra (envolvendo plataformas, formuladores de políticas, sindicatos e acadêmicos) e reuniões nos países com as instituições interessadas locais.

Cada princípio Fairwork é dividido em dois indicadores. Assim, para cada princípio, o sistema de pontuação permite a atribuição de um “ponto básico” correspondente ao primeiro






limiar e a atribuição de um “ponto avançado” adicional correspondente ao segundo indicador (ver Tabela 1). O ponto avançado em cada princípio só pode ser concedido se o ponto básico para aquele princípio tiver sido concedido. Os indicadores especificam a evidência necessária para que uma plataforma receba um determinado ponto. Quando nenhuma evidência verificável estiver disponível que atenda a um determinado limite, a plataforma não receberá esse ponto.

Uma plataforma pode, portanto, receber uma pontuação máxima de

dez pontos no Fairwork. As pontuações Fairwork são atualizadas anualmente; as pontuações apresentadas neste relatório foram derivadas de dados referentes aos 12 meses entre novembro de 2020 e novembro de 2021, e são válidas até novembro de 2022.

A atual pesquisa foi realizada de acordo com os indicadores 2020 do Fairwork, que podem ser conferidos no site do projeto⁶³. Abaixo, mostramos nossos indicadores atualizados.

Tabela 1 Sistema de Pontuação Fairwork

Princípio	Ponto Básico		Ponto Avançado		Total
 Remuneração	1	+	1	=	2
 Condições de Trabalho	1	+	1	=	2
 Contratos	1	+	1	=	2
 Gestão	1	+	1	=	2
 Representação	1	+	1	=	2

Máximo Possível de Pontuação Fairwork:





Princípio 1: Remuneração Justa

Indicador 1.1 – Paga pelo menos o salário mínimo local após os custos (um ponto)

Os trabalhadores por plataformas geralmente têm custos substanciais relacionados ao trabalho para cobrir, como transporte entre atividades de trabalho, suprimentos ou combustível, seguro e manutenção em um veículo⁶⁴. Os custos dos trabalhadores às vezes significam que seus ganhos líquidos podem ficar abaixo do salário mínimo local. Os trabalhadores também absorvem os custos do compromisso de horas extras, quando passam tempo esperando ou viajando entre atividades de trabalho, ou outras atividades não remuneradas necessárias ao seu trabalho, que também são consideradas horas ativas⁶⁵. Para conseguir este ponto, as plataformas têm que demonstrar que os custos não empurram os trabalhadores abaixo do salário mínimo local.

A plataforma deve satisfazer o seguinte:

- Os trabalhadores recebem pelo menos o salário mínimo local, ou o salário estabelecido por acordo coletivo setorial (o que for maior) no local de trabalho, em seu horário ativo, após os custos.

Para comprovar isso, a plataforma deve: (a) ter uma política documentada que garanta que os trabalhadores recebam pelo menos o salário mínimo local após os custos em suas horas ativas; ou (b) fornecer estatísticas resumidas de dados de transações e custos. No caso de (b), a plataforma deve apresentar:

Uma estimativa dos custos relacionados ao trabalho, que são verificados pela equipe da Fairwork por meio de entrevistas com os trabalhadores; e,

Uma tabela de ganhos semanais para qualquer período de três meses nos doze meses anteriores, no formato mostrado abaixo. Esta é uma tabela de frequência relativa de duas vias, que deve conter informações sobre as

percentagens de trabalhadores cujos rendimentos médios semanais e horas ativas são distribuídos da seguinte forma na Tabela 2.

Indicador 1.2 – Paga pelo menos um salário mínimo ideal após os custos (um ponto adicional)

Em alguns lugares, o salário mínimo não é suficiente para permitir que os trabalhadores tenham um padrão de vida básico, mas decente. Para atingir este ponto, as plataformas devem garantir que os trabalhadores ganhem um salário digno.

A plataforma deve satisfazer o seguinte:

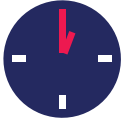
- Os trabalhadores recebem pelo menos um salário mínimo ideal, em seu horário ativo, após os custos^{66,67}.

Se a plataforma tiver preenchido a Tabela 2, o salário médio semanal menos os custos estimados relacionados ao trabalho deve ser superior ao salário mínimo ideal.

Tabela 2 Tabela de ganhos

		GANHOS SEMANAIS APÓS OS CUSTOS (E)			
		e < M	M ≤ e < 1.5M	1.5M ≤ e < 2M	2M ≤ e
HORAS DE ACTIVIDADE (H)	h < 0.9F (trabalho parcial)	%	%	%	%
	0.9F ≤ h < 1.2F (trabalho integral)	%	%	%	%
	1.2F ≤ h (integral e horas extras)	%	%	%	%

Notas: h = Média de horas ativas trabalhadas por trabalhador por semana; e = Ganho médio semanal do trabalhador; F = o número de horas em uma semana de trabalho padrão local; M = salário mínimo semanal local, calculado em F horas por semana. A linha e a coluna do cabeçalho da tabela são preenchidas pela equipe Fairwork, antes de serem entregues à plataforma para preenchimento; As linhas representam trabalhadores que trabalham em meio período, período integral e mais do que em período integral. As porcentagens em cada linha devem somar 100%.; A tabela deve ser preenchida com quatro colunas de dados: Coluna [2] com as porcentagens de trabalhadores em tempo parcial, em tempo integral e em tempo integral com horas extras que ganham menos do que o salário mínimo semanal (X), e assim por diante até a Coluna [5].



Princípio 2: Condições Justas

Indicador 2.1 - Atenua os riscos específicos da tarefa (um ponto)

Os trabalhadores por plataformas podem se deparar com vários riscos no decorrer de seu trabalho, incluindo acidentes e lesões, materiais nocivos e crimes e violência. Para atingir este ponto, as plataformas devem mostrar que estão cientes desses riscos e tomar medidas para mitigá-los.

A plataforma deve satisfazer o seguinte:

- Existem políticas ou práticas em vigor que protegem a saúde e a segurança dos trabalhadores contra riscos específicos de tarefas⁶⁸.

Indicador 2.2 – Toma medidas pró-ativas para melhorar as condições de trabalho (um ponto adicional)

Além de minimizar os riscos que os trabalhadores podem enfrentar para sua saúde e segurança no decorrer de seu trabalho, as plataformas têm a capacidade de melhorar proativamente a saúde e segurança e as condições de trabalho. Isto pode ser através de treinamento, iniciativas de bem-estar, seguro saúde e outras medidas. Para atingir este ponto, as plataformas devem demonstrar um esforço pró-ativo para melhorar as experiências dos trabalhadores.

A plataforma deve satisfazer o seguinte:

- Existe uma política documentada (ou políticas) que promove a saúde e segurança dos trabalhadores ou melhora as condições de trabalho, indo além da abordagem de riscos específicos da tarefa.



Princípio 3: Contratos Justos

Indicador 3.1 – Fornece termos e condições claros e transparentes (um ponto)

Os termos e condições que regem o trabalho por plataformas nem sempre são claros e acessíveis aos trabalhadores⁶⁹. Para alcançar este ponto, a plataforma deve demonstrar que os trabalhadores são capazes de entender, concordar e acessar as condições de seu trabalho em todos os momentos, e que eles têm recurso legal se a plataforma violar essas condições.

A plataforma deve satisfazer TODOS os requisitos a seguir:

- A parte contratante com o trabalhador deve ser identificada no contrato e sujeita à lei do local em que o trabalhador trabalha.
- O contrato é comunicado na íntegra em linguagem clara e compreensível que se espera que os trabalhadores compreendam.
- O contrato é acessível aos trabalhadores em todos os momentos.
- Cada trabalhador é notificado das mudanças propostas em um prazo razoável antes que as mudanças entrem em vigor; e as mudanças não devem reverter os benefícios acumulados existentes e as expectativas razoáveis nas quais os trabalhadores confiaram.



Indicador 3.2 – Não impõe cláusulas contratuais abusivas (um ponto adicional)

Em alguns casos, os trabalhadores carregam uma quantidade desproporcional de risco por se envolverem no contrato. Eles podem ser responsabilizados por quaisquer danos decorrentes de seu trabalho, e podem ser impedidos por cláusulas abusivas de buscar reparação legal por agravos. Para atingir esse ponto, as plataformas devem demonstrar que os riscos e a responsabilidade de se envolver no trabalho são compartilhados entre as partes.

Independentemente de como a plataforma classifica o status contratual dos trabalhadores, a plataforma deve atender a AMBOS:

- O contrato não inclui cláusulas que excluam a responsabilidade por negligência nem isentam injustificadamente a plataforma da responsabilidade pelas condições de trabalho.
- O contrato não inclui cláusulas que impeçam os trabalhadores de buscar efetivamente a reparação de agravos decorrentes da relação de trabalho.

Princípio 4: Gestão Justa

Indicador 4.1 - Fornece o devido processo para decisões que afetam os trabalhadores (um ponto)

Os trabalhadores por plataformas podem sofrer desativação e bloqueios arbitrários; sendo impedidos de acessar a plataforma sem explicação e perdendo sua renda. Os trabalhadores podem estar sujeitos a outras penalidades ou decisões disciplinares sem a capacidade de entrar em contato com a plataforma para contestar ou apelar se acreditarem que essas decisões são injustas. Para atingir esse ponto, as plataformas devem demonstrar um caminho para os trabalhadores recorrerem de forma significativa às ações disciplinares.

A plataforma deve satisfazer TODOS os requisitos a seguir:

- Existe um canal para os trabalhadores se comunicarem com um representante humano da plataforma. Este canal está documentado no contrato e disponível na interface da plataforma. As plataformas devem responder aos trabalhadores dentro de um prazo razoável.
- Existe um processo para os trabalhadores apelarem significativamente a baixas classificações, falta de pagamento, problemas de pagamento, desativações, bloqueios e outras penalidades e ações disciplinares. Este processo está documentado no contrato e disponível na interface da plataforma⁷¹.
- A interface da plataforma apresenta um canal para os trabalhadores se comunicarem com a plataforma.
- A interface da plataforma apresenta um processo para os trabalhadores recorrerem de decisões disciplinares ou

desativações.

- No caso de desativações, o processo de recurso deve estar disponível para os trabalhadores que já não têm acesso à plataforma.

Indicador 4.2 – Proporciona igualdade no processo de gestão (um ponto adicional)

A maioria das plataformas não discrimina ativamente grupos específicos de trabalhadores. No entanto, eles podem inadvertidamente exacerbar as desigualdades já existentes em sua concepção e gestão. Por exemplo, há muita segregação de gênero entre diferentes tipos de trabalho por plataformas. Para chegar a esse ponto, as plataformas devem mostrar não apenas que possuem políticas contra a discriminação, mas também que buscam remover barreiras para grupos desfavorecidos e promover a inclusão.

As plataformas devem atender a TODOS os itens a seguir:

- Há uma política que garante que a plataforma não discrimine por motivos como raça, origem social, casta, etnia, nacionalidade, gênero, sexo, identidade e expressão de gênero, orientação sexual, deficiência, religião ou crença, idade ou qualquer outro status.
- Onde as pessoas de um grupo desfavorecido (como as mulheres) estão significativamente sub-representadas entre seus trabalhadores, ele procura identificar e remover as barreiras ao acesso de pessoas desse grupo.
- Toma medidas práticas para promover a igualdade de oportunidades para trabalhadores de grupos desfavorecidos, incluindo adaptações razoáveis para gravidez, deficiência e religião ou crença.



- Se algoritmos são usados para determinar o acesso ao trabalho ou remuneração, eles são transparentes e não resultam em resultados desiguais para trabalhadores de grupos historicamente ou atualmente desfavorecidos.
- Dispõe de mecanismos para reduzir o risco de os usuários discriminarem trabalhadores de grupos desfavorecidos no acesso e realização do trabalho.

Princípio 5: Representação Justa

Indicador 5.1 – Assegura a liberdade de associação e fornece mecanismos para a expressão da voz do trabalhador (um ponto)

A liberdade de associação é um direito fundamental de todos os trabalhadores e está consagrado na constituição da Organização Internacional do Trabalho e na Declaração Universal dos Direitos Humanos⁷⁰. O direito de os trabalhadores se organizarem, expressarem coletivamente seus desejos – e, principalmente – serem ouvidos, é um pré-requisito importante para condições de trabalho justas. No entanto, as taxas de organização entre trabalhadores por plataformas permanecem baixas. Para atingir esse ponto, as plataformas devem garantir que as condições estejam reunidas para incentivar a expressão da voz coletiva dos trabalhadores.

A plataforma deve satisfazer o seguinte:

- Existe um mecanismo documentado para a expressão da voz coletiva do trabalhador.

Indicador 5.2 – Reconhece um órgão coletivo que pode realizar representação e negociação coletiva (um ponto adicional)

Para que os trabalhadores tenham uma voz significativa na determinação de suas condições de trabalho, eles devem ser capazes de negociar com a plataforma através de um órgão coletivo ou representativo. A plataforma deve reconhecer este órgão coletivo e se disponibilizar para negociações de boa fé. Na maioria dos casos, tais órgãos ainda não existem na economia da plataforma. Onde este for o caso, a plataforma deve declarar publicamente sua disposição de reconhecer um órgão coletivo se um for formado.

A plataforma deve satisfazer pelo menos AMBOS dos seguintes:

- Reconhecer publicamente um órgão independente e coletivo de trabalhadores ou um sindicato e não ter se recusado a participar de representação ou negociação coletiva; se tal órgão não existir, ele deve;
- Assinar uma declaração pública de sua disposição de reconhecer um órgão coletivo de trabalhadores ou um sindicato.

Créditos e Financiamento

Fair Work é um projeto executado pelo Oxford Internet Institute, University of Oxford e pelo Berlin Social Science Centre, e baseia-se na experiência de equipes em Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) at the American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, Centre for Labour Research, Chinese University of Hong Kong's Centre for Social Innovation Studies, CIPECC, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, Humboldt University of Berlin, International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), iSocial, KU Leuven, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, Technical University of Berlin, TEDIC, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Complutense de Madrid, Universidad del Rosario, Universitas Gadjah Mada's Center for Digital Society, University of California's Hastings College of the Law, University of Cape Town, University of Ghana Business School, University of Manchester, University of the Western Cape, Weizenbaum Institut e XU Exponential University.

Autores:

Rafael Grohmann, Kelle Howson, Claudia Nociolini Rebecchi, Julice Salvagni, Marcos Aragão, Roseli Figaro, Rodrigo Carelli, Victória da Silva, Ludmila Costhek Abílio, Ana Flávia Marques, Camilla Voigt Battistela, Jacqueline Gameleira, Helena Farias, Mark Graham and Tatiana López Ayala

Equipe Fairwork:

Daniel Abs, Pablo Aguera Reneses, Íftikhar Ahmad, Gina Alaschkar, Maria Belen Albornoz, Luis Pablo Alonzo,

Moritz Altenried, Oğuz Alyanak, Branka Andjelkovic, Thomas Anning-Dorson, Marcos Aragão, María Arnal, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi, Tat Chor Au-Yeung, Marina Benedine, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Gautam Bhatia, Richard Boateng, Manuela Bojadzije, Macarena Bomhomme, Ameline Bordas, Maren Borkert, Álvaro Briaes, Joseph Budu, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eduardo Carrillo, NourJihan Chammah, Chris King Chi Chan, Henry Chavez, Aradhana Cherupara Vadakkethil, Andrea Ciarini, Matthew Cole, Antonio Corasaniti, Paska Darmawan, Luisa De Vita, Markieta Domecka, Marta D'Onofrio, Darcy du Toit, Veena Dubal, James Dunn-Willimason, Trevilliana Eka Putri, Nagham El Houssamy, Haya El Zayat, Dana ElBashbisy, Batoul ElMehdar, Elisa Errico, Fabian Ferrari, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Jackeline Gameleira, Pia Garavaglia, Chana Garcia, Sharon Geeling, Farah Ghazal, Anita Ghazi Rahman, Navneet Gidda, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin, Mark Graham, Markus Griesser, Rafael Grohmann, Martin Gruber-Risak, Julieta Haidar, Sayema Haque Bidisha, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Mabel Rocío Hernández Díaz, Luis Jorge Hernández Flores, Victor Manuel Hernandez Lopez, Benjamin Herr, Salma Hindy, Kelle Howson, Francisco Ibáñez, Sehrish Irfan, Shahidul Islam, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Hannah Johnston, Zeynep Karlidag, Lucas Katera, Srujana Katta, Mishal Khan, Maja Kovac, Martin Krzywdzinski, Amelinda Pandu Kusumaningtyas, Arturo Lahera-Sánchez, Joy-Eveline Leeuw, Sebastian Lew, Jorge Leyton, Tatiana López Ayala, Raiyaan Mahbub, Amruta Mahuli, Melissa Malala, Oscar Javier Maldonado, Shabana Malik, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Ana Flavia Marques,

Jamal Msami, Hilda Mwakatumbula, Baraka Mwaura, Mounika Neerukonda, Ana Negro, Valentin Niebler, Sidra Nizambuddin, Thando Nkohla-Ramunenyiwa, Claudia Nociolini Rebecchi, Caroline A Omware, Adel Osama, Balaji Parthasarathy, Francesca Pasqualone, Obed Penu, Leonhard Plank, Valeria Pulignano, Jack Linchuan Qiu, Ananya Raihan, Antonio Ramírez, Juan-Carlos Revilla, Alberto Riesco-Sanz, Nabiyla Risfa Izzati, Nagla Rizk, Cheryll Ruth Soriano, Nancy Salem, Julice Salvagni, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Maricarmen Sequera, Kanikka Sersia, Murali Shanmugavelan, Ruth Tarullyna Simanjuntak, André Sobczak, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Zuly Bibiana Suárez Morales, David Sutcliffe, Pradyumna Taduri, Kristin Thompson, Kiko Tovar, Pitso Tsibolane, Wing Yin Anna Tsui, Funda Ustek-Spilda, Jean-Paul Van Belle, Giulia Varaschin, Laura Vogel, Zoya Waheed, Mira Wallis, Jing Wang, Robbie Warin and Nadine Weheba.

External scoring reviewers:

Milena Franke, Claudia Marà, Pablo Aguera

Editor:

David Sutcliffe

Por favor cite como:

Fairwork (2022) Fairwork Brazil Ratings 2021: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany.

Please note that this report contains sections in common with other

Fairwork reports, notably the Fairwork Framework, parts of the Moving Forward section, and the Appendix.

Designers:

One Ltd. and Pablo Aguera

Fotografia:

Rafael Vilela

Financiadores:

O projeto Fairwork Brasil recebeu financiamento do Ministério Federal para Cooperação e Desenvolvimento Econômico da Alemanha, encomendado por Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)

Agradecimentos especiais:

Katia Padvalkava, Duncan Passey, Maisy Gills, Sara Spinks, Lucy Hennings, Isabelle Malcolm, John Gilbert Ornella Sciuto e David Sutcliffe, da University of Oxford, por seu amplo apoio administrativo ao projeto desde o início. A equipe do projeto está profundamente grata a Lukas Sonnenberg, Kirste Schuettler, Shakhlo Kakharova, Sarah Fischer and Pooja Gianchandani da GIZ por seu apoio e orientação contínuos enquanto levamos nosso trabalho para o próximo estágio. Gostaríamos de agradecer ao Fundo de Desenvolvimento de Parcerias e Engajamento Empresarial da University of Oxford por apoiar alguns de nossos workshops e atividades de divulgação. Nós também agradecemos a todos os assistentes de pesquisa do projeto que também conduziram entrevistas com trabalhadores: Alessandra

Tramontin, Ana Paula Papa, Camila Acosta, Carlos Giannini, Catia Araujo, Évilin Matos, Leonardo Ferreira, Marina Guerin, Paula Alves, Rayra Rodrigues, Daniele Barbosa, Luciano Martinez, e Maysa Andrade. Por fim, gostaríamos de agradecer a um grande número de trabalhadores e gestores de plataformas no Brasil por dedicar seu tempo para nos ajudar a construir nossas classificações. Todo o trabalho neste projeto foi compartilhado não apenas entre nossa equipe de pesquisa, mas também entre as partes interessadas que nossas classificações afetam.

Declaração de conflito de interesses:
Nenhum dos pesquisadores tem qualquer ligação com qualquer uma das plataformas e os trabalhos realizados não receberam financiamento ou apoio em espécie de nenhuma plataforma ou qualquer outra empresa, pelo que declaramos não haver conflito de interesses.

Uma colaboração entre:



Financiadores:



Notas Finais

1. Krein, J. D., Borsari, P. (n.d.). Pandemia e desemprego: análise e perspectivas. CESIT. <https://www.cesit.net.br/pandemia-e-desemprego-analise-e-perspectivas>.
2. Eugenia, L., Teixeira, M., Baltar, P. (2021). Impactos da reforma trabalhista sobre o mercado de trabalho. In: Krein, J. D. et al. O trabalho pós-reforma trabalhista (2017). Campinas, CESIT, p. 78-113. https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf
3. Eugenia, L., Teixeira, M., Baltar, P. 2021, Op.cit, p. 99.
4. Brasil de Fato. (2021, September 18). IBGE: 34,4% dos trabalhadores vivem com até um salário mínimo. <https://www.brasildefato.com.br/2021/09/18/ibge-34-4-dos-trabalhadores-vivem-com-ate-um-salario-minimo#:~:text=IBGE%3A%2034%2C4%25%20dos,at%C3%A9%20um%20sal%C3%A1rio%20m%C3%ADnimo%20%7C%20Geral>
5. L. Abílio. Uberisation: The real subsumption of getting by. Historical materialism blog. April, 2017. Available at: <https://www.historicalmaterialism.org/blog/uberisation-work-real-subsumption-getting>
6. Tech Won't Save Us. (2021). Gig work is not a novelty in Brazil w/ Rafael Grohmann and Paris Marx. <https://podcasts.apple.com/us/podcast/gig-work-is-not-a-novelty-in-brazil-w-rafael-grohmann/id1507621076?i=1000538308933>.
7. Uber newsroom. (2021, Julho 8). Uber celebra 7 anos no Brasil. <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-celebra-7-anos-no-brasil>.
8. Góes, G., Firmino, A., Martins, F. (2021, 7 October). A gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte. <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/10/a-gig-economy-no-brasil-uma-abordagem-inicial-para-o-setor-de-transporte/>
9. Abílio, L. C., Grohmann, R., Weiss, H. C. (2021). Struggles of Delivery Workers in Brazil: Working Conditions and Collective Organization during the Pandemic, *Journal of Labor and Society*, 24(4), 598-616. <https://doi.org/10.1163/24714607-bja10012>.
10. Santos, E. M. (2020). As plataformas digitais de transporte e o local do negro no mercado de trabalho: o racismo nas configurações institucionais do trabalho no Brasil do século XXI. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Direito. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
11. Carelli, R. de L., Bittencort, A. T. de C. (2020). Ninjas fazem bico? Um estudo de plataforma de crowdsourcing no Brasil. *REI - Revista Estudos Institucionais*, v. 6, n. 3, pp. 1289-1309. <https://doi.org/10.21783/rei.v6i3.499>
12. Vale, G., Rebechi, C. N. (2021). Uberização do trabalho doméstico remunerado: formas prescritivas de trabalho na plataforma Donamaid. In: Anais do XVII Encontro Nacional da ABET. Crises e horizontes do trabalho a partir da periferia. Uberlândia: Associação Brasileira dos Estudos do Trabalho, pp.1-14. https://www.even3.com.br/anais/abet_trabalho2021/340610-uberizacao-do-trabalho-domestico-remunerado-formas-prescritivas-de-trabalho-na-plataforma-donamaid/.
13. Jones, P. (2021). *Work without the worker labour in the age of platform capitalism*. New York: Verso.
14. Braz, M. V. (2021, May). Heteromação e microtrabalho no Brasil. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 23, n. 57, pp. 134-172. <https://doi.org/10.1590/15174522-111017>.
15. Fairwork. (2021). Fairwork cloudwork report: work in the planetary labour market. <https://fair.work/en/fw/publications/work-in-the-planetary-labour-market-fairwork-cloudwork-ratings-2021/#continue>.
16. Moreschi, B., Pereira, G., Cozman, F. G. (2020). The Brazilian workers in Amazon Mechanical Turk: dreams and realities of ghost workers. *Contracampo – Brazilian Journal of Communication*, 39 (1), pp. 44-64. <http://dx.doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38252>; Kalil, R. (2020). A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher. <https://openaccess.blucher.com.br/article-list/9786555500295-476/list#undefined>.
17. Grohmann, R., Araújo, W. F. (2021). Beyond Mechanical Turk: the work of Brazilians on global AI platforms. In: Verdegem, P. AI for everyone? Critical perspectives. London: University of Westminster Press, 2021. p. 247-266. <https://www.uwestminsterpress.co.uk/site/chapters/e/10.16997/book55.n/>.
18. Ribeiro, P. (2021, October 2). Brazilian workers paid 70 cents an hour to transcribe TikToks. *Intercept*. <https://theintercept.com/2021/10/02/tiktok-bytedance-transcription-brazil/>
19. Grohmann, R. et al (forthcoming). Platform scams: Brazilian workers' experiences of dishonest and uncertain algorithmic management. *New Media & Society*. Preprint available at MedArXiv. <https://medrxiv.org/7ejqn/>
20. Abílio, L. C., Grohmann, R., Weiss, H. C. Op.cit.
21. Carelli, R. de L.; Oliveira, M. C. S. (2021). 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, p 80-85; Carelli, R. de L. (2017). O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: Leme, A. C. R. P.; Rodrigues, B. A. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, p. 130-146.
22. Carelli, R. de L.; Oliveira, M. C. S. (2021). Op. Cit.
23. Orsini, A. G. de S.; Leme, A. C. R. P. (2021) Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. *Uberização do trabalho*. Ano X, n. 95. https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182394/2021_orsini_adriana_litigancia_manipulativa.pdf?sequence=1.
24. Carelli, R. (2020, Julho 27). Como mentir com estatística sobre os trabalhadores em plataformas. *Trab21*. <https://trab21.blog/2020/07/27/como-mentir-com-estatistica-sobre-os-trabalhadores-em-plataformas-artigo-de-rodrigo-carelli/>
25. <https://99app.com/compromisso-ganhos-dos-motoristas/>
26. Bretas, V. (2018, Novembro 1). Sinal de alerta para o Ifood. IstoÉ Dinheiro. <https://www.istoedinheiro.com.br/sinal-de-alerta-para-o-ifood/#:~:text=Em%201997%2C%20quando%20o%20servi%C3%A7o,mundo%20digital%2C%20rebatizada%20como%20iFood.>
27. iFood. (n.d). Sobre iFood. <https://www.ifood.com.br/>

- institucional.ifood.com.br/ifood/.
28. Redação Distrito. (2020, Fevereiro 2). Redação Distrito. (2020, February 2). Último fundador do iFood a vender sua participação na empresa, Guilherme Bonifácio revela bastidores da jornada. Distrito. <https://distrito.me/guilherme-bonifacio-ifood/>.
 29. Redação Distrito. (2020, Fevereiro 2). Redação Distrito. (2020, February 2). Último fundador do iFood a vender sua participação na empresa, Guilherme Bonifácio revela bastidores da jornada. Distrito. <https://distrito.me/guilherme-bonifacio-ifood/>.
 30. Freitas, T. (2018, Julho 13). Quem é a Movable, startup que pode se tornar o 3 unicórnio brasileiro. Startse. <https://www.startse.com/noticia/startups/quem-e-movable-startup-que-pode-se-tornar-o-3o-unicornio-brasileiro>.
 31. iFood. (n.d). Sobre iFood. <https://institucional.ifood.com.br/ifood/>.
 32. Palmeira, C. (2022, Janeiro 13). Fim do UberEats: iFood se tornou monopolista no Brasil? TecMundo. <https://www.tecmundo.com.br/mercado/231813-fim-delivery-do-uber-eats-ifood-tornou-monopolista-brasil.htm>.
 33. Salomão, K. (2020, Abril 20). Ifood e Rappi: mais entregadores (e mais cobrança por apoio) na pandemia.Exame. <https://exame.com/negocios/coronavirus-leva-mais-entregadores-e-gorjetas-aos-apps-de-delivery/>.
 34. Goulart, J. (2022, Janeiro 7). A bronca dos bares e restaurantes com o Ifood. Veja. <https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/a-bronca-dos-bares-e-restaurantes-com-o-ifood/>.
 35. Braun, D. (2022, Fevereiro 15). Rappi pede fim da exclusividade do Ifood com restaurantes ao CADE. Valor Investe. <https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/empresas/noticia/2022/02/15/rappi-pede-fim-de-exclusividade-do-ifood-com-restaurantes-ao-cade.ghtml>
 36. Painel Coronavírus. (2021, Dezembro 30). Coronavírus Brasil. <https://covid.saude.gov.br/>
 37. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (n.d.). Desemprego. <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>.
 38. Abdala, V. (2021, Julho 30). Taxa de informalidade no mercado de trabalho sobe para 40%, diz IBGE. Agência Brasil. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-07/taxa-de-informalidade-no-mercado-de-trabalho-sobe-para-40-diz-ibge>.
 39. Kemp, S. (2021, Fevereiro 11). Digital 2021 Brazil. Datareportal. <https://datareportal.com/reports/digital-2021-brazil>
 40. Abrasel. (2021, Janeiro 17). Mercado de delivery transformou a tendência em necessidade e segue em crescimento no Brasil em 2021. <https://abrasel.com.br/noticias/noticias/mercado-de-delivery-transformou-a-tendencia-em-necessidade-e-segue-em-crescimento-no-brasil-em-2021/>.
 41. Motta, C. (2021, Abril 7). Pressão por metas e medo de desemprego desencadeiam adoecimento durante a pandemia. Brasil de fato. <https://www.brasildefato.com.br/2021/04/07/pressao-por-metas-e-medo-de-desemprego-desencadeiam-adoecimento-durante-a-pandemia>.
 42. Portal do trânsito e mobilidade. (n.d.). <https://www.portaldotransito.com.br/estatisticas/>
 43. Anuário Brasileiro de Segurança Pública. (2021, Julho 15). Fórum brasileiro de segurança pública. [https://forumseguranca.org.br/anuario-brasileiro-seguranca-publica/Instituto Pólís. \(2021, Maio\). Trabalho, território e covid-19 no msp. <https://polis.org.br/estudos/trabalho-territorio-e-covid-no-msp/#>](https://forumseguranca.org.br/anuario-brasileiro-seguranca-publica/Instituto%20P%20P%20s)
 44. Instituto Pólís. (2021, Maio). Trabalho, território e covid-19 no msp. <https://polis.org.br/estudos/trabalho-territorio-e-covid-no-msp/#>
 45. Oliveira, J. (2020, July 1). Entregadores de aplicativos fazem primeira grande paralisação da categoria no Brasil. El País. <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-07-02/entregadores-de-aplicativos-fazem-primeira-grande-paralisacao-da-categoria-no-brasil.html>.
 46. Agência Câmara de Notícias. (2021, Novembro 16). Falta de consenso marca debate sobre regulamentação de serviços por aplicativos. <https://www.camara.leg.br/noticias/827659-falta-de-consenso-marca-debate-sobre-regulamentacao-de-servicos-por-aplicativos/>.
 47. Imprensa nacional. (2022, Janeiro 5). Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022. Diário oficial da união. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>.
 48. Grohmann, R. (2021). Rider Platforms? Building Worker-Owned Experiences in Spain, France, and Brazil. South Atlantic Quartely, 120 (4), pp. 839–852. <https://doi.org/10.1215/00382876-9443392>
 49. Scholz, T. (2016), Platform cooperativism: Challenging the corporate sharing economy, Rosa Luxemburg Stiftung, New York, U.S; Observatório do cooperativismo de plataforma (n.d). <https://cooperativismodeplataforma.com.br/>
 50. Bibi mobi.(n.d.). <https://www.bibimobilidade.com/>; Prefeitura municipal de Araraquara. (2022, January 3). Araraquara lança seu próprio aplicativo de transporte urbano. <http://www.araraquara.sp.gov.br/noticias/2022/janeiro/03/araraquara-lanca-seu-proprio-aplicativo-de-transporte-urbano>
 51. Grohmann, R. (2021). O aplicativo de Araraquara e a soberania digital. Blog da Boitempo. <https://blogdaboitempo.com.br/2022/02/09/aplicativo-de-araraquara-e-soberania-digital/>
 52. Felipe, L. (2021, Dezembro 20). Com alta nos preços dos aplicativos de transporte, táxis ganham clientes no Rio. Diário do Rio. <https://diariodorio.com/com-alta-nos-precos-dos-aplicativos-de-transporte-taxis-ganham-clientes-no-rio>
 53. Prefeitura do Rio. (n.d.). <http://www.pcrj.rj.gov.br/web/taxiriopassageiros/noticias?id=7440352>
 54. Contrate quem luta (n.d.). <https://contratequemluta.com>
 55. Pedal express. (n.d.). <https://www.facebook.com/pedalexpresspoa/>
 56. Pedal express. (n.d.). <https://www.facebook.com/pedalexpresspoa/>
 57. Grohmann, R. (2021). Rider Platforms? Building Worker-Owned Experiences in Spain, France, and Brazil. South Atlantic Quartely, 120 (4), pp. 839–852. <https://doi.org/10.1215/00382876-9443392>
 58. Puma Entregas (n.d.). <https://linktr.ee/pumaentregas>
 59. Observatório do cooperativismo de plataforma. (2021). Documentário Senhoritas Courier. <https://www.youtube.com/watch?v=qEy4AMy9dRw>
 60. Senhoritas courier. (n. d.). <https://www.facebook.com/senoritas.courier/>
 61. Levô. (n. d.). https://www.instagram.com/levocourier_/
 62. <https://edemocracia.camara.leg.br/audiencias/sala/2464/>
 63. <https://fair.work/en/fw/fw03-principles/>
 64. Os custos relacionados ao trabalho incluem os custos diretos que o trabalhador pode incorrer na execução do trabalho. Isso pode incluir, por exemplo, transporte entre trabalhos, suprimentos, reparo e manutenção de veículos, combustível, pedágios e seguro de veículos. No entanto, não inclui transporte de e para o trabalho (a menos que entre tarefas) nem impostos, contribuições para a segurança social ou seguro saúde.
 65. Além do horário de trabalho direto em

que os trabalhadores estão realizando tarefas, os trabalhadores também gastam tempo realizando atividades não remuneradas necessárias ao seu trabalho, como esperar por pedidos de entrega em restaurantes e viajar entre empregos. Essas horas de trabalho indiretas também são consideradas parte das horas ativas, pois os trabalhadores estão dedicando esse tempo à plataforma. Assim, as “horas ativas” são definidas como incluindo as horas de trabalho diretas e indiretas.

66. Onde um salário mínimo ideal não existir, o Fairwork usará a Metodologia Anker da Global Living Wage Coalition para estimar um.
67. Para comprovar isso, a plataforma deve:
- ter uma política documentada que garanta que os trabalhadores recebam pelo menos o salário mínimo local após os custos em suas horas ativas; ou
 - fornecer estatísticas resumidas de dados de transações e custos. No caso de (b), a plataforma deve apresentar: (1) Uma estimativa dos custos relacionados com o trabalho, que são posteriormente verificados pela equipa Fairwork através de entrevistas com os trabalhadores; e, (2) uma tabela de ganhos semanais para qualquer período de três meses nos doze meses anteriores, no formato mostrado na Tabela 2.
68. O ponto de partida é a Convenção de Segurança e Saúde Ocupacional da OIT, 1981 (C155). Esta estipula que os empregadores devem ser obrigados “na medida do razoavelmente praticável, oferecer locais de trabalho, máquinas, equipamentos e processos sob seu controle são seguros e sem risco para a saúde”, e que “quando necessário, roupas e equipamentos de proteção adequados [devem ser previsto] para prevenir, na medida do razoavelmente praticável, o risco de acidentes ou de efeitos adversos para a saúde”.
69. Convenção do Trabalho Marítimo da OIT, 2006 (MLC 2006), Reg. 2.1, e a Convenção dos Trabalhadores Domésticos, 2011 (C189), Artigos 7 e 15, servem como exemplos de orientação úteis de disposições adequadas nos termos e condições dos trabalhadores, bem como o acesso dos trabalhadores a esses termos e condições.
70. Ver a Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização da OIT, 1948 (C087), que estipula que “trabalhadores e empregadores, indistintamente, terão o direito de estabelecer e se associar a organizações de sua escolha sem prévia autorização” (artigo 2º); “As autoridades públicas devem abster-se de qualquer ingerência que restrinja o direito ou impeça o seu exercício legal” (artigo 3º) e que “as organizações de trabalhadores e empregadores não serão passíveis de dissolução ou suspensão pela autoridade administrativa” (artigo 4º). Da mesma forma, a Convenção do Direito de Organização e Negociação Coletiva da OIT de 1949 (C098) protege os trabalhadores contra atos de discriminação antissindical em relação ao seu emprego, explicando que não se filiar a um sindicato ou renunciar à filiação sindical não pode ser uma condição de emprego ou causa de demissão. Dos 185 estados membros da OIT, atualmente 155 ratificaram o C087 e 167 ratificaram o C098.



Fairwork

Como nos encontrar

 [fair.work](https://www.fair.work)

 info@fair.work

 [@TowardsFairWork](https://www.facebook.com/TowardsFairWork)

 [@TowardsFairWork](https://twitter.com/TowardsFairWork)

 [@Towards_Fairwork](https://www.instagram.com/Towards_Fairwork)