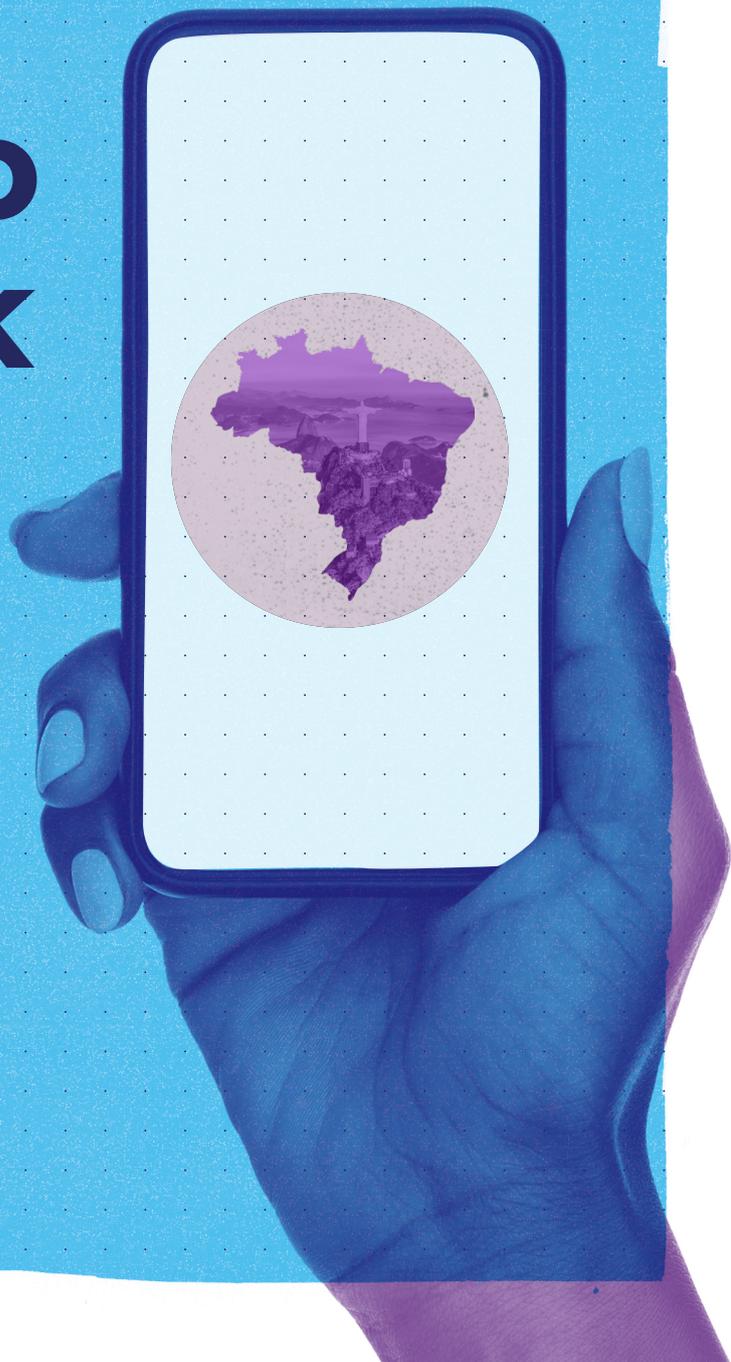


Fairwork

**AINDA EM BUSCA DE TRABALHO DECENTE
NA ECONOMIA DE PLATAFORMAS**

Relatório Fairwork Brasil 2023



ÍNDICE

03 Sumário Executivo

06 Editorial

08 O Projeto Fairwork

10 A Perspectiva do Fairwork

14 Contexto: Mudanças e Permanências na Economia de Plataformas no Brasil

17 Contexto Legal: Regulação do Trabalho por Plataformas no Brasil

19 Pontuações Fairwork Brasil 2023

23 Plataforma em Foco: Parafuzo

26 Histórias de Trabalhadores

28 Tema em Foco: Lobby das Plataformas Digitais de Trabalho

30 Olhando para o Futuro

35 Apêndice: Sistema de Pontuação Fairwork

41 Notas

45 Créditos e Financiamento

Sumário Executivo

O segundo relatório Fairwork Brasil continua a analisar como as principais plataformas digitais de trabalho do país se relacionam com princípios Fairwork de trabalho decente, em um contexto de significativas disputas e lutas por regulação do trabalho por plataformas.

No Brasil, a crescente plataformização do trabalho está entre os principais temas de debate público, como algo central nas discussões entre formuladores de políticas, governos, trabalhadores e empresas. Nossas pontuações do Fairwork Brasil agora analisam 10 plataformas de setores variados, e mostram que ainda há muito a fazer em termos de trabalho decente no país, com a maioria dos trabalhadores continuando a enfrentar condições de trabalho injustas e falta de proteções sociais.

O contexto no último ano envolveu algumas mudanças na economia de plataformas - incluindo compra da iFood por empresa estrangeira - e muitas permanências por parte de trabalhadores, especialmente em termos de condições de trabalho, particularmente em termos de segurança e saúde. Com as mudanças no governo brasileiro a partir da eleição de Luiz Inácio Lula da Silva para seu terceiro mandato presidencial, houve o início de um grupo de trabalho para discutir a regulação do trabalho por plataformas no país, com a presença de empresas, trabalhadores e governos. Há disputas em torno dos sentidos e rumos da regulação, assim como um forte lobby das plataformas, que foi uma constante ao longo do ano. As movimentações das plataformas e seus parceiros envolveram desde dados distorcidos em pesquisa contratada¹ até tentativas de disputar a noção de “trabalho decente” (ver: Tema em Foco). Houve também acusações de contratação de empresa de comunicação por parte das plataformas para criação de perfis falsos de trabalhadores, como atos antissindicais.² Isso gerou um termo de ajustamento de conduta³ por parte do Ministério Público do Trabalho dirigido às empresas envolvidas, com obrigações das empresas para o cumprimento de uma verdadeira responsabilidade social”.

Ainda assim, houve algumas melhorias em algumas plataformas, especialmente em termos de remuneração e gestão, ao compararmos com o relatório Fairwork Brasil publicado em 2022⁴. Por outro lado, nenhuma plataforma pontuou nos princípios de condições e representação - o que é um sinal adicional de alerta para a economia de plataformas no país. Além disso, algumas plataformas que pontuaram no relatório anterior não pontuaram neste.

Das 10 plataformas avaliadas em relação aos princípios Fairwork - remuneração, condições, contrato, gestão e representação - apenas 3 obtiveram ao menos um ponto, sendo 3 (de um total de 10) o máximo que uma plataforma conseguiu pontuar. As plataformas avaliadas são: 99, Americanas Entrega Flash, AppJusto, GetNinjas, iFood, Lalamove, Loggi, Parafuzo, Rappi e Uber. Elas apresentam diferentes modelos de negócio e setores de atuação, e o Fairwork ressalta que as plataformas devem garantir trabalho decente independentemente de seu modelo de atuação.

A AppJusto - plataforma local de São Paulo - lidera a tabela com três pontos, com iFood em segundo lugar com dois pontos (a mesma da rodada passada), e Parafuzo em terceiro lugar com um ponto. O restante das plataformas não pontuou. De acordo com nossa metodologia, apenas damos pontos às plataformas quando encontramos claras evidências verificáveis de que atendem ao princípio em relação a todos os bullet points necessários (ver: Apêndice).

Principais Achados



REMUNERAÇÃO JUSTA

Duas plataformas - AppJusto e Parafuzo - conseguiram um ponto, a partir de evidências em todas as etapas da pesquisa que elas garantem que todos os trabalhadores ganham, ao menos, o salário mínimo, que é de 6 reais por hora, e que todos os pagamentos são feitos pontualmente e de forma integral.

Ao avaliar o item do salário mínimo, nossas pontuações consideraram não apenas o valor pago ao trabalhador pelas horas trabalhadas, mas também os custos relacionados ao trabalho. Em relação ao salário mínimo ideal (R\$30,22 por hora, de acordo com DIEESE), a pesquisa não encontrou evidências de que as plataformas - todas as 10 - cumprem o requisito.



CONDIÇÕES JUSTAS

A pesquisa não encontrou evidências suficientes de que as plataformas - todas as 10 - cumprem este princípio. Embora algumas mudanças estejam em andamento pelas plataformas, inclusive seguro, elas não foram capazes de demonstrar de forma efetiva o fornecimento de equipamentos e treinamentos adequados para proteger a saúde e segurança de todos os trabalhadores.

Além disso, não houve evidências claras de que as plataformas projetam processos considerando a segurança e a saúde ocupacional. Também não houve evidências claras de que as plataformas dão passos significativos para garantir uma rede de segurança que cumpra os critérios para o segundo ponto deste princípio..



CONTRATOS JUSTOS

Duas plataformas - AppJusto e iFood - conseguiram um ponto, a partir de evidências de que têm termos e condições claros, transparentes e acessíveis, cumprindo todos os bullet points para o primeiro ponto deste princípio.

As duas plataformas também promoveram mudanças em seus contratos a partir da relação com Fairwork. Contudo, não há evidências de que as plataformas - todas as 10 - conseguem garantir que nenhuma cláusula injusta foi incluída nos contratos, de acordo com os bullet points do Fairwork para este ponto.



GESTÃO JUSTA

Duas plataformas - também AppJusto e iFood - conseguiram um ponto, a partir de evidências da pesquisa de que há um sistema eficaz para o devido processo de decisões que afetam trabalhadores, o que implica que existe um processo documentado para os trabalhadores recorrerem significativamente de pontuações baixas, penalidades e outras ações disciplinares..

Houve também mudanças nas plataformas a partir da relação com Fairwork, embora a pesquisa não tenha conseguido evidenciar que as plataformas - todas as 10 - cumprem todos os bullet points em relação ao segundo ponto deste princípio, que envolve a igualdade no processo de gestão.



REPRESENTAÇÃO JUSTA

Não houve evidências claras, nas etapas da pesquisa, de que as plataformas - todas as 10 - asseguram a liberdade de associação e a expressão da voz do trabalhador, em relação a todos os bullet points Fairwork. Também não houve evidências de que as plataformas realmente apoiam a governança democrática.

Introdução

Será possível garantir trabalho decente na economia de plataformas no Brasil? O primeiro relatório Fairwork no país, publicado em março de 2022, evidenciou a dificuldade no cumprimento de princípios básicos relacionados a remuneração, condições de trabalho, contratos, gestão e representação. De lá para cá, outros países da América Latina viram algumas plataformas locais com pontuação acima de cinco pontos, como AseoYa,⁵ na Colômbia, e Asoclim,⁶ no Equador - ambas plataformas de trabalho doméstico.

Este relatório apresenta os resultados da segunda pesquisa Fairwork no Brasil, com a análise de 10 plataformas - 99, Americanas Entrega Flash, AppJusto, GetNinjas, iFood, Lalamove, Loggi, Parafuzo, Rappi e Uber. Elas apresentam distintos modelos de negócio e setores de atuação. O Fairwork considera que, independentemente de seu modelo, as plataformas devem prezar pela garantia de trabalho decente. As empresas foram avaliadas de acordo com os princípios Fairwork em relação a remuneração, condições de trabalho, contratos, gestão e representação, a partir de método que envolve pesquisa documental, entrevistas com trabalhadores e reuniões com gestores das plataformas. Cabe ressaltar que os princípios foram atualizados⁷ em 2022 a partir de conversas com as equipes de todos os países envolvidos na pesquisa e todas as partes interessadas no tema. Isso significa também garantir que os princípios estejam adequados tanto para avaliar a economia de plataformas de hoje quanto para prefigurar o que ela pode ser amanhã.

Os resultados apontam que pouca coisa mudou no cenário do trabalho por plataformas no país e muito ainda precisa ser feito para chegar a parâmetros mínimos de trabalho decente. A maioria das plataformas não pontuou em nenhum princípio. Apenas três das 10 plataformas tiveram ao menos um ponto - AppJusto, iFood e Parafuzo. AppJusto é a líder da tabela, com 3 pontos. A baixa pontuação demonstra que muitas mudanças ainda precisam ser feitas.

Por exemplo, nenhuma plataforma pontuou nos itens condições de trabalho e representação. Mas vale destacar que o App Justo, plataforma local fundada há dois anos, já se desenvolveu acima de seus concorrentes em termos de trabalho decente.

Como ponto positivo, algumas plataformas têm se comprometido em mudar suas práticas e políticas de acordo com princípios de trabalho decente, em diálogo com o projeto Fairwork. Em alguns casos, as mudanças contribuíram para pontuação em determinado princípio, enquanto em outros casos - especialmente as políticas que ainda estão em desenvolvimento - foram insuficientes para pontuação neste momento.

O relatório ainda destaca o poder de lobby das plataformas, com as plataformas tentando incansavelmente convencer a opinião pública sobre seu ponto de vista, muitas vezes de maneira sutil ou como washing - ou seja, tentativa de limpar a imagem. Isso é um alerta de que sociedade civil, formuladores de políticas, imprensa e pesquisadores precisam estar mais atentos às nuances do poder das plataformas. Isso significa inclusive que há uma disputa em torno do trabalho decente, ou seja, organizações que dizem defender “trabalho decente”, mas advogam princípios rebaixados aos preconizados pelo Fairwork, por exemplo.



Isso também precisa ser lido, no caso brasileiro, à luz das lutas e disputas em torno da regulação do trabalho por plataformas - aspecto relevante também abordado por este relatório. A criação de um grupo de trabalho por parte do novo governo federal reunindo empresas, trabalhadores e governo para discutir parâmetros para regulação tem acirrado disputas externas e internas - entre um mesmo setor - sobre qual seria a regulação necessária para a garantia de trabalho decente no país. O projeto Fairwork defende que seus princípios podem ser úteis como um primeiro passo para a construção de políticas públicas para a questão. O projeto continua aberto ao diálogo social com todas as partes envolvidas para construir um futuro do trabalho que realmente tenha as pessoas que trabalham no centro da discussão de um projeto de Brasil.

Esta segunda rodada do Fairwork Brasil foi conduzida por uma equipe de pesquisa liderada pelas Universidade de São Paulo, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Universidade

Federal do Rio Grande do Sul, Universidade Tecnológica Federal do Paraná e Universidade de Toronto. Esta equipe agradece a todo mundo envolvido na investigação, e continua em busca de trabalho decente na economia de plataformas no Brasil.

**APP JUSTO, PLATAFORMA LOCAL
FUNDADA HÁ DOIS ANOS, JÁ SE
DESENVOLVEU ACIMA DE SEUS
CONCORRENTES EM TERMOS
DE TRABALHO DECENTE.**

O PROJETO FAIRWORK

Rumo ao Trabalho Decente na Economia de Plataformas

O projeto Fairwork avalia e classifica as condições de trabalho em plataformas digitais. Nossas classificações são baseadas em cinco princípios que as plataformas digitais de trabalho devem garantir para serem consideradas como oferecendo padrões mínimos básicos de justiça. Avaliamos as plataformas anualmente de acordo com esses princípios para mostrar não apenas o que é a economia das plataformas hoje, mas também o que ela poderia ser. As classificações do Fairwork oferecem uma perspectiva independente sobre as condições de trabalho por plataformas para formuladores de políticas, empresas de plataformas, trabalhadores e consumidores. Nosso objetivo é mostrar que empregos melhores e mais justos são possíveis na economia de plataformas.

O projeto Fairwork é coordenado pelo Oxford Internet Institute e pelo WZB Berlin Social Science Center. Nossa crescente rede de pesquisadores atualmente avalia plataformas em 38 países em 5 continentes. Em todos os países, o Fairwork colabora estreitamente com trabalhadores, plataformas, advogados e formuladores de políticas para promover um futuro mais justo no trabalho por plataformas.

Países Fairwork

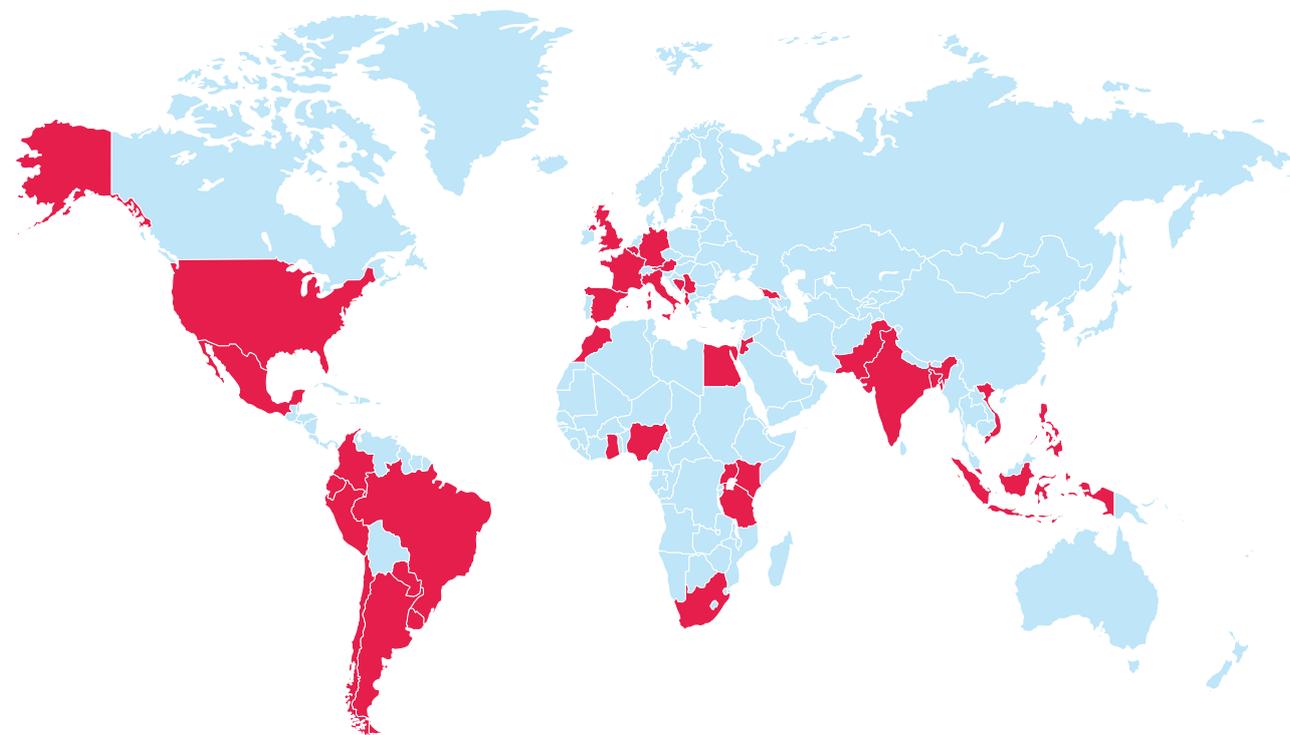


Figura 1: Mapa dos países Fairwork

ÁFRICA

Egito, Gana, Quênia, Marrocos, Nigéria, África do Sul, Tanzânia, Uganda

ÁSIA

Bangladesh, Índia, Indonésia, Jordânia, Líbano, Paquistão, Filipinas, Singapura, Vietnã

EUROPA

Albânia, Áustria, Bélgica, Bósnia, França, Geórgia, Alemanha, Itália, Reino Unido, Sérvia, Espanha

AMÉRICA DO SUL

Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, Paraguai, Peru, Uruguai

AMÉRICA DO NORTE

México, Estados Unidos

A Perspectiva do Fairwork

Os cinco princípios do Fairwork foram desenvolvidos por meio de vários workshops com várias partes interessadas na Organização Internacional do Trabalho.

Para garantir que esses princípios globais fossem aplicáveis no contexto brasileiro, nós os revisamos e ajustamos posteriormente em consulta com trabalhadores por plataformas, empresas que operam plataformas digitais de trabalho, sindicatos, reguladores, pesquisadores e advogados trabalhistas..



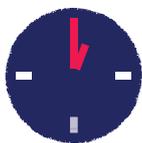
FASE 1

Os Cinco Princípios



Remuneração Justa

Os trabalhadores, independentemente de seu vínculo empregatício, devem obter uma renda decente em sua jurisdição de origem, depois de levar em consideração 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 (no caso brasileiro, o calculado pelo DIEESE).



Condições Justas

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



Contratos Justos

Os termos e condições devem ser acessíveis, legíveis e compreensíveis. A parte contratante com o trabalhador deve estar sujeita à legislação local e deve ser identificada no contrato. Independentemente do vínculo empregatício dos trabalhadores, o contrato está isento de cláusulas que excluam injustificadamente a responsabilidade do utilizador do serviço e/ou da plataforma.



Gestão Justa

Deve haver um processo documentado por meio do qual os trabalhadores possam ser ouvidos, apelar das decisões que os afetam e ser informados sobre as razões por trás dessas decisões. Deve haver um canal de comunicação claro para os trabalhadores que envolva a capacidade de recorrer das decisões de gerenciamento 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 por uma plataforma (por exemplo, na contratação ou demissão de trabalhadores).



Fair Representation

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

FASE 2

Visão Geral da Metodologia

O projeto Fairwork usa três abordagens metodológicas para medir efetivamente a justiça das condições de trabalho em plataformas digitais de trabalho: pesquisa documental, entrevistas e pesquisas com trabalhadores, e reuniões com gestores das plataformas. Por meio desses três métodos, buscamos evidências sobre se as plataformas agem de acordo com os cinco princípios Fairwork.

Reconhecemos que nem todas as plataformas usam um modelo de negócios que lhes permita impor determinados termos contratuais aos usuários e/ou trabalhadores do serviço de forma a atender aos limites dos princípios do Fairwork. No entanto, todas as plataformas têm a capacidade de influenciar a maneira como os usuários interagem na plataforma. Portanto, para plataformas que não definem os termos nos quais os trabalhadores são contratados pelos usuários do serviço, analisamos vários outros fatores, incluindo políticas e/ou procedimentos publicados, declarações públicas e funcionalidade do site/aplicativo para determinar se a plataforma tomou medidas apropriadas para garantir que eles atendam aos critérios para um ponto ser concedido em relação a determinado princípio.

Pesquisa documental

Cada ciclo anual de avaliação do Fairwork começa com uma pesquisa documental para mapear a variedade de plataformas a serem pontuadas, identificar pontos de contato com a gestão das plataformas, desenvolver roteiros de entrevistas e outros instrumentos de pesquisa adequados e projetar estratégias de recrutamento para acessar os trabalhadores. Para cada plataforma, também reunimos e analisamos uma ampla gama de documentos, incluindo contratos, termos e condições, políticas e procedimentos publicados, bem como interfaces digitais e funcionalidades de sites/aplicativos. A pesquisa documental também sinaliza qualquer informação publicamente disponível que possa nos ajudar a pontuar diferentes plataformas, por exemplo, a prestação de serviços específicos a trabalhadores ou a existência de disputas em andamento ou passadas.

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 informar sobre a sua inclusão na pesquisa anual e para fornecer informações sobre o processo. Solicita-se a todas as plataformas que ajudem na coleta de evidências.

Reuniões com Gestores das Plataformas

O segundo método envolve aproximar-se das plataformas para coleta de evidências. Os gestores da plataforma são convidados a participar de reuniões para explicar o projeto, seus princípios e a enviar evidências para cada um dos princípios Fairwork. Este método permite mais informações 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 Fairwork. Nos casos em que os gestores da plataforma não concordam com as entrevistas, limitamos nossa pontuação às evidências obtidas por meio de pesquisa documental e entrevistas com trabalhadores.

Entrevistas com Trabalhadores

O terceiro método é entrevistar diretamente os trabalhadores que atuam por meio das plataformas. Uma amostra de 8 a 10 trabalhadores é entrevistada para cada plataforma. Estas entrevistas não visam construir uma amostra representativa. Em vez disso, procuram compreender os processos de trabalho e as formas como ele é realizado e gerido. Essas entrevistas permitem que os pesquisadores do Fairwork vejam cópias dos contratos emitidos para os trabalhadores e aprendam sobre as políticas da plataforma no que diz 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 por meio de diversos canais, online e offline, com estratégia de bola de neve. Em todas essas estratégias foi estabelecido o consentimento informado.

As entrevistas foram semi-estruturadas e utilizaram uma série de perguntas relacionadas aos 10 (sub)princípios do Fairwork. Para se qualificar para as entrevistas, os trabalhadores deveriam ter mais de 18 anos e trabalhar com a plataforma por mais de dois meses. Foram realizadas 96 entrevistas com trabalhadores em 38 cidades brasileiras. Todas as entrevistas foram realizadas em português.

Juntando Tudo

Essa abordagem tripla fornece uma maneira de verificar as alegações feitas pelas plataformas, ao mesmo tempo em que oferece 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 evidência. Os pontos são concedidos apenas se houver evidências claras de cumprimento de todos os *bullet points*.

Como nós pontuamos

Cada um dos cinco princípios do Fairwork é dividido em dois pontos: um primeiro ponto, e um segundo ponto 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 conseguem demonstrar a implementação dos princípios em todos os seus bullet points. A não obtenção de 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 local coleta as evidências e atribui pontuações preliminares. A evidência coletada é então enviada para pareceristas externos para pontuação independente. Esses revisores são membros das equipes do Fairwork em outros países, bem como membros da equipe central do Fairwork. Uma vez que os revisores externos tenham atribuído sua pontuação, todos os revisores se reúnem para discutir as pontuações e decidir a pontuação final. Essas pontuações, bem como a justificativa para sua atribuição ou não, são repassadas às plataformas para análise. As plataformas têm então 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 Fairwork.

**MAIS DETALHES SOBRE
O SISTEMA DE PONTUAÇÃO
FAIRWORK ESTÃO
NO APÊNDICE**



CONTEXTO

Mudanças e Permanências na Economia de Plataformas no Brasil

No Brasil, ainda não há números confiáveis sobre quantos trabalham para empresas de plataformas digitais, considerando todo seu espectro. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), são cerca de um milhão e meio de entregadores e motoristas.⁸ Mas ainda não há solidez sobre dados quantitativos e também não se sabe quantas são as pessoas que trabalham em outros tipos de atividades.

Há 9,4 milhões de desempregados no Brasil e cerca de 3,9 milhões de desalentados⁹ (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, IBGE, 2023). Esse exército de força de trabalho de reserva contribui para o rebaixamento da qualidade dos vínculos, contratos e condições de trabalho no país. Isso favorece o jogo do mercado na redução da qualidade do emprego disponível e leva milhões de pessoas a se submeterem a qualquer relação de trabalho para garantir o mínimo de subsistência.

As políticas públicas necessárias para dar algum suporte às famílias com renda abaixo do salário mínimo nacional¹⁰ sofreram descontinuidade, redução ou desalinhamento de seus objetivos no período do governo federal entre 2019-2022. O atual governo Lula tem a proposta de aumentar em R\$ 18 milhões os recursos destinados a essa faixa da

população.¹¹

SÃO CERCA DE UM MILHÃO E MEIO DE ENTREGADORES E MOTORISTAS

As políticas públicas, voltadas à formalização dos vínculos empregatícios e efetiva fiscalização pelo Estado podem contribuir para o aumento do número de empregos formais. Conforme comentam Oliveira e Luna (2021, p.8) “no período entre 2002 e 2014, foram gerados no país 20,9 milhões de postos de trabalho adicionais (uma média de 1,74 milhão por ano)”. Mesmo em um cenário marcado pela crise internacional de 2008, e alcançando o Brasil em meados de 2014, a ação efetiva de políticas públicas pode contribuir para a qualidade contratual entre trabalho

e capital. Esse tipo de atuação do Estado mostrou sua importância para a melhoria das condições de vida da população brasileira naquele período.

As mudanças políticas que se deram no país, a partir do impeachment da Presidenta Dilma Rousseff (Partido dos Trabalhadores - PT) em 2016 foram impactantes para reduzir a ação do Estado em monitorar, regular e fiscalizar as relações de trabalho. As alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foram as primeiras medidas do governo do então Presidente Michel Temer (Partido do Movimento Democrático Brasileiro - MDB).¹² O desmonte do Ministério do Trabalho e da Justiça do Trabalho foi adotado nos anos seguintes.¹³ O governo de Jair Bolsonaro (Partido Social Liberal - PSL) agiu sobretudo na desregulamentação e desestruturação dos órgãos de Estado que atuam na mediação dos interesses públicos e privados na economia. Para além da desinformação e do discurso misógino, de incentivo às armas, à violência e ao desmatamento, as políticas implementadas no governo Bolsonaro, pelo então ministro da economia Paulo Guedes, aprofundaram a financeirização da economia brasileira, passando o Estado ao papel de fiador desses capitais.

A qualidade do emprego e os níveis salariais, sobretudo do salário mínimo¹⁴, deterioraram-se nos últimos oito anos. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)¹⁵, em 2023, “60,3 milhões de pessoas têm rendimento referenciado no salário mínimo.” Esses aspectos nos colocam desafios imensos em relação aos objetivos do trabalho decente em contexto de plataformas digitais. Desde a publicação do último relatório Fairwork Brasil, trabalhadores e empresas viveram algumas mudanças e muitas permanências.

A situação de trabalhadoras e trabalhadores

O dia a dia de trabalhadores e trabalhadoras por plataformas têm muito em comum, embora os perfis de atividades sejam bem diferentes. Essas atividades caracterizam-se pela desespecialização profissional, fragmentação de tarefas, individualização e desestruturação das relações entre trabalhadores e suas organizações associativas de representação, como sindicatos e associações.

As empresas-plataformas têm mecanismos para racionalizar o processo de trabalho e submeter trabalhadores e trabalhadoras ao controle e à captura de dados. A racionalização do processo de trabalho é

estruturada em torno da lógica da fragmentação de tarefas, do espalhamento e reconcentração das informações e da desprofissionalização. É um efeito de teia, ou seja, distribuição com retorno concentrado.¹⁶ A gamificação¹⁷ é uma das estratégias para intensificar o trabalho. As promoções¹⁸ e os prêmios, são elementos que compõem a aceleração do ritmo da atividade, a permanência no trabalho por mais horas e, sobretudo, contribuem para a perda do controle sobre as horas realmente remuneradas.

As jornadas de 60 a 80 horas semanais são realidade para os trabalhadores.¹⁹ Os ganhos abaixo do salário mínimo, retirados os custos para trabalhar, tendem a ser a regra. A falta de seguridade social, sem pagamento ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) ou outro recurso para atender à saúde de trabalhadoras e trabalhadores tornou-se normal. Segundo os resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do terceiro trimestre de 2022, “apenas 23% dos trabalhadores da Gig Economy no setor de transportes contribuem para a previdência social”.²⁰ Não há apoio para equipamentos de segurança individual, não há seguro contra riscos e em ocasiões de adoecimento. O número de casos de acidentes de trânsito, envolvendo motociclistas e ciclistas, é tão expressivo que o Relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI)²¹ dos APP da Câmara Municipal de São Paulo, entre 2021 e 2022, registrou que “cerca de 70% dos pacientes em estado grave no Instituto de Ortopedia e Traumatologia do Hospital das Clínicas da Universidade de São Paulo (USP) atualmente são trabalhadores de aplicativo”.²² As doenças de fundo emocional são o outro lado do estresse e do excesso de trabalho sem garantias de salário, seguridade e demais direitos consagrados pela legislação brasileira.

AS JORNADAS DE 60 A 80 HORAS SEMANAIS SÃO REALIDADE PARA OS TRABALHADORES

Situação das empresas-plataformas

Em termos mundiais, conforme relatório da Global Interconnection Index 2023, “com o retorno às taxas de crescimento pré-pandemia, as empresas estarão apresentando a maior aceleração de crescimento em 2024 e 2025”.²³ Os setores de comércio e serviços digitais acompanham a projeção de crescimento. Os anos de pandemia de Covid-19 também permitiram expansão

dos serviços por plataformas: transporte, comércio e alimentação estiveram na ponta desse crescimento.²⁴

A Uber, por exemplo, divulgou, no primeiro trimestre de 2023, que em nível global a “receita da companhia foi de US\$ 8,8 bilhões, um aumento de 29% em comparação com o mesmo período de 2022.²⁵ O crescimento superou as expectativas de Wall Street e, segundo analistas, a empresa continuará com “crescimento saudável”, visto que “o fornecimento de motoristas parece estável”, e a empresa beneficia-se do retorno aos escritórios, tendência do pós-pandemia.²⁶

A iFood também alcançou excelentes resultados em 2022. A empresa gerou receita de US \$991 milhões, crescimento de 30% ante período anterior. Com esses resultados, a empresa foi vendida para a holandesa Prosus, subsidiária do grupo Naspers, da África do Sul, e controladora da Mobile. Os bons resultados são atribuídos à expansão da empresa que hoje possui 40 milhões de consumidores, 330 mil estabelecimentos, cadastrados como parceiros, e 200 mil entregadores, os quais atendem 70 milhões de pedidos mensais. A recente aquisição gerou o crescimento da avaliação de mercado do iFood para US\$ 5,4 bilhões.²⁷

A GetNinjas, plataforma de prestação de serviços gerais, alcançou melhores resultados em 2022. Segundo reportagem do site Mercado & Consumo, o balanço da empresa registrou como resultado uma melhora de 89% em relação a 2021. Segundo Eduardo L’Hotellier, CEO da empresa, os juros altos jogam a favor da empresa que possui “aplicações financeiras que são mais beneficiadas por taxas maiores”.²⁸

Por sua vez, a Lalamove, empresa chinesa que chegou ao Brasil em 2019, cresceu, em 2021, cerca de 370% comparado ao primeiro semestre de 2020.²⁹ A empresa opera em 20 países e tem cerca de 7 milhões de usuários no mundo. Em 2022, os números indicavam um avanço de 200% nos resultados das operações em 17 cidades brasileiras.³⁰

Já a Americanas Entrega Flash é um aplicativo de entrega e faz parte do grupo Americanas. O grupo Americanas entrou em recuperação judicial no início de 2023. Os débitos³¹ da empresa são superiores a R \$41,2 bilhões e a denúncia é de inconsistência contábil de R \$20 bilhões. O grupo Americanas deve R \$64,8 milhões referentes à dívida trabalhista, R\$109,4 milhões às microempresas e às empresas de pequeno porte, entre outros.³²

Já a AppJusto foi criada como uma tentativa de resposta à crise das condições de entregas em domicílio no contexto da pandemia de Covid-19. Os primeiros investimentos foram de R\$ 350 mil,³³ em setembro de 2020. Já o lançamento da plataforma em São Paulo aconteceu oficialmente em agosto de 2021. Em 2022, a empresa conseguiu R\$1,8 milhão de 939 investidores.³⁴ A startup foi idealizada por seis sócios e conta com cerca de 2700 entregadores (dados de junho de 2022).³⁵

Esses são alguns exemplos dos resultados dos negócios das empresas que fazem parte desta rodada do Fairwork Brasil. De maneira geral, o cenário para as empresas-plataformas é promissor. Portanto, ainda é urgente adoção de normas que permitam que trabalhadoras e trabalhadores tenham, pelo menos, condições decentes de trabalho - algo que o projeto Fairwork tem pressionado as plataformas a adotar.

Regulação do Trabalho por Plataformas no Brasil

A situação jurídica no Brasil de trabalhadores que exercem suas atividades para empresas com utilização de plataformas digitais de trabalho para a gestão de seu negócio é controversa. Não há nenhuma regulação expressa, e os trabalhadores são considerados pelas empresas como autônomos. Assim, a única forma de serem reconhecidos direitos trabalhistas é por meio de ajuizamento de ações judiciais na Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho, por sua vez, tem dado posicionamentos contraditórios em todas as suas instâncias. No Tribunal Superior do Trabalho, há três turmas de magistrados que reconhecem a condição de empregados - e, conseqüentemente, todos os direitos trabalhistas, - e três turmas que afirmam serem trabalhadores autônomos, negando-lhes todos os direitos. Além disso, as empresas realizam prática, conforme os tribunais já perceberam, de manipulação da jurisprudência por meio de realização de acordos com os trabalhadores,³⁶ pagando-lhes quantias sem o reconhecimento da condição de empregados, quando percebem que há a tendência de juízes julgarem a favor de trabalhadores, impedindo a criação de precedentes contrários.

Durante a pandemia da Covid-19, em janeiro de 2022, foi aprovada lei que trazia algumas proteções aos entregadores de plataformas digitais de trabalho em relação à doença. Houve muitas críticas³⁷ pela demora na aprovação do projeto de lei, que fora apresentado no Congresso Nacional em abril de 2020 e veio a se tornar lei

no final da pandemia. Vários outros projetos de lei tramitam no Congresso Nacional para a regulação do trabalho em plataformas digitais, desde alguns que excluem os trabalhadores de quaisquer direitos, a outros que criam categorias intermediárias com menos direitos, e poucos que buscam o reconhecimento expresso da existência de uma relação de emprego.

Na campanha presidencial de 2022, Luiz Inácio Lula da Silva propôs regular as relações de trabalho realizadas por plataformas digitais. Isso é parte do item 13 do programa de governo apresentado à Justiça Eleitoral.³⁸ Segundo o documento, a proposta era de propor, “a partir de um amplo debate e negociação, uma nova legislação trabalhista de extensa proteção social a todas as formas de ocupação, de emprego e de relação de trabalho, com especial atenção aos autônomos, aos que trabalham por conta própria, trabalhadores e trabalhadoras domésticas, teletrabalho e trabalhadores em home office, mediados por aplicativos e plataformas, revogando os marcos regressivos da atual legislação trabalhista, agravados pela última reforma e

restabelecendo o acesso gratuito à justiça do trabalho.”

Em 1º de janeiro de 2023, o Ministro do Trabalho empossado, o sindicalista Luiz Marinho, apresentou como principais tarefas da área a valorização do salário mínimo e a regulação do trabalho para plataformas digitais, a fim de garantir “padrões civilizados” de utilização desse meio de prestação de serviços, “considerando especialmente questões relativas à saúde, segurança e proteção social”.³⁹

Paralelo a isso, no mesmo mês de janeiro, houve a criação de um Fórum de pesquisadores que conduzem trabalhos científicos nas mais diversas áreas do conhecimento em relação aos trabalhadores por plataformas, reunindo em torno de 50 pesquisadores. O objetivo da sua criação foi contribuir para o processo de regulação do trabalho em plataforma no Brasil. O primeiro trabalho do grupo foi a confecção e a publicação de manifesto sobre a regulação do trabalho controlado por plataformas digitais, pela garantia de direitos dos trabalhadores e trabalhadoras no Brasil. O manifesto propõe, em suma, o reconhecimento da condição de empregados como ponto de partida e a regulação pública como forma de atenuar a desigualdade de poder, além de proteção a dados pessoais e transparência de sistemas automatizados e o incentivo ao desenvolvimento de plataformas públicas e de cooperativas.⁴⁰ O manifesto contém a assinatura de cerca de 400 pesquisadores e centros de pesquisa. Os pesquisadores do Fairwork Brasil participam efetivamente das discussões desse grupo.

No dia 1º de maio, dia dos trabalhadores, o presidente Lula criou um Grupo de Trabalho para discutir a regulação do trabalho em plataformas digitais.⁴¹ A previsão inicial é de que o grupo apresente as suas conclusões em 150 dias, tendo como objetivo “formular propostas de: I - ato normativo para regulamentar as atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas; e II - atos normativos necessários à implementação da atividade de prestação de serviços, transporte de bens, de pessoal e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas.”⁴² O grupo tem composição tripartite, com representantes de várias áreas do governo e dos trabalhadores e empregadores.⁴³ Houve a realização de algumas reuniões prévias das classes representadas no Grupo de Trabalho, bem como foi organizado um seminário conjunto entre o Ministério do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho no final do mês de maio.⁴⁴ No

seminário percebeu-se a intenção dos trabalhadores presentes no reconhecimento da condição de empregados com manutenção da flexibilidade do trabalho e, por parte das empresas, propostas bastante tímidas como a de ser “facilitador no recolhimento de contribuições previdenciárias” a serem pagas somente pelos trabalhadores.⁴⁵ O Grupo de Trabalho foi efetivamente instalado e iniciou as suas atividades no dia 5 de junho de 2023.⁴⁶

NO DIA 1º DE MAIO, DIA DOS TRABALHADORES, O PRESIDENTE LULA CRIOU UM GRUPO DE TRABALHO PARA DISCUTIR A REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Mesmo que o Grupo de Trabalho venha a realizar uma proposta avançada em termos de proteção social a esses trabalhadores, o que se apresenta difícil pela resistência das empresas, os obstáculos nos passos seguintes são gigantescos. O Congresso Nacional eleito nas mesmas eleições que colocaram Lula na Presidência da República é considerado extremamente conservador.⁴⁷ Acrescente-se a isso o lobby violento das empresas por trás das plataformas digitais, que mostrou sua face e suas garras na discussão recente no parlamento da tentativa da regulação das mídias sociais e as “fake News” (Projeto 2.630 de 2020, que cria a Lei de Liberdade, Responsabilidade e Transparência na Internet), levando o presidente da Câmara dos Deputados Arthur Lira a adiar a votação e condenar a atuação das empresas, afirmando que “os algoritmos funcionaram de maneira a massacrar deputados de maneira virtual”.⁴⁸ O setor reconhecidamente tem um lobby poderoso, inclusive organizando tour de deputados para conhecer empresas no Vale do Silício, na Califórnia.⁴⁹ No Brasil, o lobby não é regulamentado. Além disso, a influência desse setor ultrapassa o Poder Legislativo, chegando ao Supremo Tribunal Federal. No mês de maio, o ministro Alexandre de Moraes suspendeu decisão judicial da Justiça do Trabalho que reconhecia o vínculo de emprego de motorista com empresa que faz transporte de pessoas por meio de plataforma digital, encaminhando o processo para ser julgado na Justiça Comum.⁵⁰ Caso esse entendimento se espalhe na Suprema Corte, os trabalhadores terão dificuldades hercúleas em serem reconhecidos como trabalhadores sujeitos de direitos fundamentais.

Pontuações Fairwork Brasil 2023

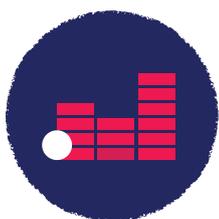
Parâmetros mínimos de trabalho decente

AppJusto	3 /10	<input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>
iFood	2 /10	<input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>
Parafuzo	1 /10	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>
99	0 /10	<input type="radio"/>
Americanas Entrega Flash	0 /10	<input type="radio"/>
GetNinjas	0 /10	<input type="radio"/>
Lalamove	0 /10	<input type="radio"/>
Loggi	0 /10	<input type="radio"/>
Rappi	0 /10	<input type="radio"/>
Uber	0 /10	<input type="radio"/>

OS DETALHES DAS PONTUAÇÕES DE CADA PLATAFORMAS ESTÃO DISPONÍVEIS NO SITE DO FAIRWORK

WWW.FAIR.WORK/BR

Explicando as Pontuações



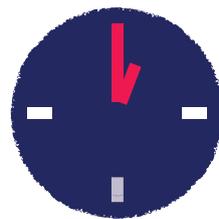
Remuneração Justa

Para receber o primeiro ponto, as plataformas precisam garantir que todos os trabalhadores ganhem pelo menos o salário mínimo por hora considerando os custos do trabalho. Além disso, precisam evidenciar que todos os trabalhadores são pagos de forma pontual - sem atrasos - e de forma integral.

Apenas duas - AppJusto e Parafuzo - entre 10 plataformas conseguiram um ponto, a partir de evidências de que todos os trabalhadores ganham pelo menos o salário mínimo por hora de R\$6 considerando os custos para o trabalho, e que a remuneração é sempre pontual e de forma integral. Em relação às outras plataformas, a pesquisa não reuniu evidências claras de que cumprem todos os bullet points necessários.

AppJusto lançou uma página⁵¹ com a publicação de dados sobre remuneração e custos. Também disponibilizou uma calculadora⁵² para que os trabalhadores possam estimar seus ganhos e custos a partir da relação com a plataforma.

Em termos de salário mínimo ideal (living wage), a pesquisa considerou o valor do salário mínimo necessário do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) - o indicador mais confiável no Brasil neste quesito - com referência a dezembro/2022, o que totaliza R\$30,22 por hora. Nenhuma plataforma evidenciou que cumpre com esse ponto.



Condições Justas

Para cumprir com este ponto, as plataformas devem evidenciar que treinamento e equipamentos adequados são fornecidos - sem custos - a todos os trabalhadores em termos de proteção de saúde e segurança. Também a plataforma precisa fornecer apoio adequado aos trabalhadores e desenhar processos tendo saúde e segurança ocupacional em mente.

Nenhuma plataforma conseguiu pontuar por não haver evidências suficientes de que cumprem este ponto. As plataformas apenas são elegíveis para o ponto adicional - neste caso, assegurar condições de trabalho seguras e acesso a uma rede de segurança - caso cumpram o primeiro ponto do princípio. O fato de nenhuma plataforma ter pontuado neste princípio significa um sinal de alerta adicional para a economia de plataformas no Brasil.



Contratos Justos

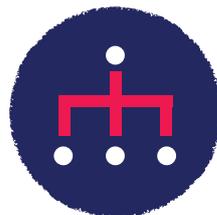
Para as plataformas conseguirem este ponto, elas precisam demonstrar que o contrato ou termos e condições são claros, transparentes e acessíveis a todos os trabalhadores.

Duas plataformas - AppJusto e iFood - conseguiram a pontuação no primeiro item de contratos. Isso significa que houve evidências de que a parte contratante está identificada no contrato, sujeita a lei do local em que a pessoa trabalha, sem incluir cláusulas que revertam marcos legais vigentes no país. Também houve evidências que os contratos são apresentados na íntegra em linguagem clara e compreensível, facilmente acessível a todos os trabalhadores. Além disso, os trabalhadores devem assinar um contrato e/ou dar consentimento informado ao se inscrever na plataforma. Por fim, a pesquisa encontrou evidências de que essas plataformas adotam medidas adequadas de proteção e gerenciamento de dados, definidas em política documentada. As outras plataformas não reuniram evidências suficientes de que cumprem todos os itens necessários para este ponto.

Como exemplo de algumas mudanças a favor deste princípio, iFood anunciou atualizações em seus contratos,⁵³ incluindo, por exemplo, que todos os termos são regidos e interpretados de acordo com as leis brasileiras, sem reduzir a uma região específica. AppJusto disponibiliza o histórico de alterações de seus contratos no GitHub⁵⁴ da plataforma.

O ponto adicional relaciona-se à garantia de que nenhuma cláusula injusta é imposta no contrato, por exemplo a plataforma eximir-se de responsabilidade de forma injustificada. Para conseguir este ponto, a plataforma deve demonstrar que toma providências para que o contrato não contenha cláusulas que impeçam trabalhadores de buscar efetivamente a reparação de reclamações decorrentes da relação de trabalho, que as mudanças propostas em contratos ocorram em prazo razoável e não revertam benefícios já existentes. Além disso, se o trabalho é mediado por subcontratantes, o item verifica

se há mecanismos para monitorá-los e garantir que eles estão cumprindo padrões de trabalho esperados. Por fim, em caso de tarifa dinâmica, a plataforma deve assegurar que os dados coletados e os cálculos utilizados para alocar o pagamento devem ser transparentes e documentados em formulário disponível para os trabalhadores. Nenhuma plataforma conseguiu reunir evidências suficientes de que cumprem todos os itens necessários para este ponto.



Gestão Justa

Para conseguir este ponto, as plataformas devem prover o devido processo para decisões que afetam os trabalhadores. Isso envolve a existência de um canal fácil e acessível para trabalhadores comunicarem-se com seres humanos na plataforma e conseguirem resolver seus problemas de forma efetiva. O canal precisa estar documentado em contrato e disponível na interface da plataforma, e a empresa precisa responder os trabalhadores em um tempo razoável. Além disso, a plataforma precisa demonstrar que há um processo para trabalhadores recorrerem de forma significativa e efetiva a notas baixas, não pagamento, desativações, bloqueios, e outras ações disciplinares. Este processo precisa estar documentado também na interface da plataforma. Os trabalhadores também não podem ser prejudicados por manifestarem preocupações ou recorrerem a ações disciplinares.

A pesquisa conseguiu evidências de que duas plataformas - AppJusto e iFood - cumprem com este ponto. AppJusto, por exemplo, realizou alterações em suas políticas e práticas, incluindo seções claras sobre bloqueios no contrato⁵⁵ e na interface. Não há bloqueios automáticos e a comunicação é sempre humana.

Para o ponto adicional, não houve evidências claras e suficientes de que as plataformas - todas as 10 - cumprem todos os bullet points necessários. Para conseguir este ponto, as plataformas devem assegurar que provém igualdade no processo de gestão. Isso inclui a existência atual de políticas antidiscriminatórias que

sejam efetivas, medidas para promover diversidade, igualdade e inclusão na plataforma - com promoção de igualdade de oportunidades para trabalhadores de grupos desfavorecidos. Se algoritmos são usados pela plataforma, eles precisam ser transparentes e não resultar em resultados desiguais para trabalhadores de grupo histórica ou atualmente desfavorecidos. Além disso, as empresas devem ter mecanismos para reduzir o risco de usuários discriminarem trabalhadores.



Representação Justa

Para as plataformas ganharem este ponto, elas devem assegurar liberdade de associação e da expressão da voz coletiva de trabalhadores. Isso significa haver mecanismo documentado para expressão da voz coletiva de trabalhadores que permita a todos os trabalhadores se organizarem sem riscos.

Também é necessária uma declaração formal e escrita no sentido de reconhecer e negociar com corpo coletivo de trabalhadores ou sindicatos que seja comunicado claramente a todos os trabalhadores e disponível na interface da plataforma. As plataformas também devem evidenciar que a liberdade de associação não é inibida e que os trabalhadores não são prejudicados por se organizarem.

Nenhuma plataforma conseguiu reunir evidências claras e suficientes de que cumprem todos os itens necessários para este ponto.

O ponto adicional significa o apoio à governança democrática das plataformas. As plataformas apenas são elegíveis para o ponto adicional caso cumpram o primeiro ponto do princípio. O fato de nenhuma plataforma ter pontuado no princípio de representação significa um sinal de alerta adicional para a economia de plataformas no Brasil.



PLATAFORMA EM FOCO

Parafuzo

A expansão das empresas que operam por meio de plataformas digitais de trabalho para oferecer serviços ligados ao trabalho de cuidado com pessoas e residências (cuidado com crianças, idosos e pessoas doentes; serviços como limpar, passar roupa, cozinhar etc.) tem sido observada ao redor do mundo. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT),⁵⁶ nos últimos anos, o uso de plataformas digitais para a contratação de trabalhadoras e trabalhadores de cuidado aumentou nos Estados Unidos, na Europa, no Oriente Médio, na Índia, no México e na África do Sul. Também é possível verificar esse

crescimento em países da América Latina, a exemplo do Brasil.⁵⁷ Inclusive, as plataformas digitais de trabalho de cuidado têm se destacado em recentes pesquisas do Fairwork realizadas no Equador⁵⁸ e na Colômbia.⁵⁹

Conforme estabelecido pela Convenção n. 189 da OIT,⁶⁰ trabalhadoras e trabalhadores de cuidado podem ser contratados diretamente pelas famílias ou por meio de intermediários, os quais podem ser públicos, privados, com ou sem fins lucrativos, incluindo cooperativas e empresas que

Princípio	Primeiro Ponto	Segundo Ponto	Total
 Remuneração Justa	 Garante que os trabalhadores ganhem pelo menos o salário mínimo local descontados os custos do trabalho	 Garante que os trabalhadores ganhem pelo menos o salário mínimo ideal (living wage) considerando os custos	 2
 Condições Justas	 Mitiga os riscos específicos da tarefa	 Mitiga os riscos específicos da tarefa	 2
 Contratos Justos	 Fornece termos e condições claros e transparentes	 Assegura que não são impostas cláusulas contratuais abusivas	 2
 Gestão Justa	 Proporciona o devido processo legal para decisões que afetam os trabalhadores	 Proporciona equidade no processo de gestão	 2
 Representação Justa	 Assegura a liberdade de associação e a expressão da voz do trabalhador	 Apoia a governança democrática	 2

Pontuação total



operam plataformas digitais. Portanto, existe uma diversidade de modelos de contratação, impactando as proteções e os direitos de uma parcela significativa de pessoas que trabalham no setor de cuidado, incluindo os serviços ligados ao trabalho doméstico.

Tendo em vista esse contexto, a plataforma em foco de nossa segunda pesquisa no Brasil é a Parafuzo: uma empresa brasileira criada em 2014 e que atua principalmente no setor de trabalho doméstico com a prestação de serviços de limpeza de residências e de imóveis comerciais. Ela também oferece serviços de passadoria, montagem de móveis, dentre outros relacionados ao trabalho de cuidado com residências.

Em 2016, a Parafuzo faturou 13 milhões de reais e tinha aproximadamente 1.000 profissionais cadastrados em sua plataforma.⁶¹ Durante a pandemia de COVID-19, em 2020, a Parafuzo se juntou a uma outra empresa também do setor de trabalho doméstico chamada Blumpa, que foi fundada no mesmo ano de 2014. A fusão de ambas as empresas proporcionou à Parafuzo operar a Blumpa sob a sua marca e ganhar um reforço de investimento financeiro e de gestão.⁶²

Em 2023, a Parafuzo já atuava em mais de 160 cidades, em 20 estados brasileiros e no Distrito Federal. Atualmente, ela tem mais de 5.000 profissionais cadastrados em sua plataforma e já prestou mais de 1 milhão de serviços desde a sua criação até o primeiro quadrimestre de 2023.⁶³

Neste ano, a Parafuzo começou uma parceria comercial com a empresa de varejo Casas Bahia, que disponibilizou seu marketplace para a oferta dos serviços de profissionais cadastrados na plataforma de trabalho de cuidado. No marketplace da Casas Bahia, o cliente pode contratar os serviços oferecidos pela Parafuzo com descontos diferenciados.⁶⁴

A contratação de serviços domésticos na plataforma pode ser feita, pelo cliente, por meio de agendamento de uma única diária (ou seja, a realização do serviço em uma única vez) ou de assinaturas semanal e quinzenal. Os preços dos serviços podem variar a depender do tipo de assinatura, da localização da residência ou do imóvel comercial, dos serviços escolhidos e da frequência requerida.

Vale notar que a Parafuzo começou a funcionar no Brasil durante os últimos dez anos, em concomitância com a criação da “PEC das Domésticas”, Proposta de Emenda Constitucional aprovada em 2013,⁶⁵ que antecedeu a Lei Complementar n. 150/2015, garantindo uma série de direitos às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos no país.

A ocupação profissional ligada ao trabalho doméstico, no Brasil, é assumida predominantemente por mulheres negras e de baixa renda, representando as desigualdades de classe, gênero e raça historicamente presentes no país. Dados da Pnad Contínua, do IBGE,⁶⁶ explicam que a população ocupada em trabalho doméstico remunerado no Brasil era de 5,7 milhões no 4º trimestre de 2021. A pesquisa revelou também que se tratava de um grupo de profissionais formado por 92% de mulheres (5,2 milhões) e 65% (3,4 milhões) de pessoas negras (pretos mais pardos). Além disso, 4 milhões do total dessa população (76%) não tinham carteira assinada, o que indica a profunda informalização do trabalho de cuidado remunerado no país.

Trabalhadoras e trabalhadores vinculados à Parafuzo precisam pagar uma taxa de cadastro e uma mensalidade à empresa para receberem ofertas de trabalho.⁶⁷ E os profissionais devem ter uma determinada nota mínima para se manterem ativos na plataforma.⁶⁸

Nesta pesquisa do Fairwork no Brasil, a Parafuzo pontuou quanto ao princípio 1.1, pois, a equipe do projeto conseguiu encontrar evidências, incluindo aquelas disponibilizadas pela companhia, de que a empresa garante às trabalhadoras e aos trabalhadores o pagamento integral e pontual, considerando os seus termos de contratação, e assegura que trabalhadores



recebem pelo menos o salário mínimo após custos. No entanto, a equipe não encontrou evidências no que diz respeito ao princípio 1.2, ou seja, de que as trabalhadoras e os trabalhadores ganham, ao menos, o salário mínimo ideal (living wage) indicado pelo DIEESE.⁶⁹

Em relação aos princípios 2.1 e 2.2 sobre condições justas de trabalho, infelizmente, não foram concedidos pontos porque a equipe não encontrou evidências suficientes de que os processos de trabalho vinculados à plataforma conseguem mitigar riscos específicos das tarefas a fim de proteger a saúde e a segurança de trabalhadoras e trabalhadores, em consonância com todos os pontos exigidos pelo Fairwork. Ao mesmo tempo, é importante destacar que, a partir do seu envolvimento com o projeto Fairwork, a Parafuzo começou, em julho de 2023, a disponibilizar um seguro de acidentes pessoais gratuito a cada trabalhadora e trabalhador com cadastro ativo na plataforma e que esteja realizando um serviço no momento do acidente.

Também não foram encontradas evidências de que a Parafuzo atendeu aos parâmetros para receber os pontos dos itens 3.1 e 3.2, que tratam sobre termos e contratos claros e transparentes e da garantia que não são impostas cláusulas contratuais abusivas. Além disso, a Parafuzo não tem uma política documentada comprovando que adota medidas de proteção e gerenciamento de dados dos trabalhadores adequadas.

Em relação ao princípio 4, não foram encontradas evidências suficientes de que os primeiros requisitos foram atendidos.

A plataforma mostrou que está se empenhando em disponibilizar canais de comunicação para que todos tenham acesso a representantes humanos da plataforma e tenham seus problemas de trabalho resolvidos, mas trabalhadoras e trabalhadores vinculados à Parafuzo ainda sofrem bloqueios devido à baixa pontuação. A Parafuzo, em seu contrato, explicita que é contrária à discriminação de trabalhadoras e trabalhadores, entretanto, não foram reunidas evidências suficientes de que há uma política antidiscriminatória consolidada com medidas para promover diversidade, igualdade e equidade na plataforma. Além do mais, não foram encontradas evidências de que os algoritmos da plataforma usados para determinar acesso ou tipo de trabalho e para determinar remuneração e suas faixas disponíveis para trabalhadores que procuram usar a plataforma são transparentes. Assim, a Parafuzo não recebeu ponto no item 4.2.

Infelizmente, não foi possível à Parafuzo ser pontuada quanto aos princípios 5.1 e 5.2 que tratam sobre a representação dos trabalhadores. O projeto Fairwork considera fundamental que as plataformas reconheçam publicamente, e de modo documentado, que estão dispostas a ouvir e negociar com qualquer organização coletiva de trabalhadoras e trabalhadores. Garantir aos trabalhadores a possibilidade de participar democraticamente da governança das plataformas é um aspecto muito importante para o cumprimento desses princípios, mas que ainda, infelizmente, não tem sido assumidos integralmente pelas empresas que operam plataformas digitais de trabalho no Brasil.



Histórias de Trabalhadores

João, Loggi*

é um trabalhador da Loggi, um homem de 43 anos que mora na cidade do Rio de Janeiro (RJ). Ele começou na plataforma, assim como muitos outros, no tempo da pandemia da Covid-19, pois a empresa liberou nesse período os cadastros que estavam em espera. O trabalhador explica que, antes disso, o cadastro costumava demorar de seis meses a um ano para ser liberado, mas no período do isolamento social, passou a haver uma política de acesso imediato, fato que foi determinante para a diminuição dos valores dos fretes repassados aos entregadores. Assim, a remuneração pela rota caiu significativamente em menos de um mês e o valor mínimo para entrega de carro foi extinto. “Uma entrega de carro que era dez pacotes a cento e poucos reais, passou a vir com quarenta pacotes a cinquenta reais. Virou uma bagunça! A Loggi começou a pagar muito mal”.

Ele conta que quando entrou na Loggi trabalhava em média dez horas por dia, mas isso porque ‘entrava um dinheiro’. Ele fazia um esforço para trabalhar mais horas porque estava endividado e passou a ver no trabalho por plataforma uma possibilidade de rendimento suficiente para colocar as suas finanças pessoais em dia. João conta que, com a entrada de outros tantos entregadores, ele chegou a trabalhar 13 horas por dia para poder cumprir com a meta dele de ganhos diários: “para fazer 200 reais tinha que ir das sete da manhã e voltar meia noite, sempre”. Para ele, esse foi o fato de os movimentos grevistas dos entregadores terem se fortalecido.

Em relação aos riscos, o trabalhador é enfático ao afirmar que o maior de todos os problemas são os acidentes. João considera que a Loggi deveria pagar pelo menos 30% a mais de periculosidade já que, para ele, o acúmulo de riscos no serviço é comparável ao de policial. Fora isso, o entregador destacou os problemas mentais que fazem com que a pessoa chegue em casa em um nível de exaustão,

que muitas vezes desconta as insatisfações na família. Para ele, essas dimensões são indissociáveis, já que “você fica o dia inteiro na rua e isso esgota o psicológico”. Além dos fatores psicossociais, João faz referências aos inúmeros problemas físicos que fazem parte das atividades do entregador. Ele conta: “É muito tempo na rua sem beber água, segurando para ir ao banheiro, sem se alimentar direito, várias doenças, problema de coluna, problema da perna esquerda eu tive muito, fiquei um ano sentindo dor na perna esquerda. Além do meu baú ser solto, ele batia nas minhas costas quando passava no buraco, a posição na moto, sentado por muito tempo, eu já tive calo na bunda cara, você nunca deve ter visto isso, é doido. E é isso, milhões de motoboys já morreram, sofreram acidentes e tem sequelas até hoje, é uma desgraça”.

João também comenta a questão dos bloqueios. Ele explica que: “a Loggi bloqueia qualquer entregador que ela consiga descobrir que está em uma manifestação. Ela bloqueia a placa, ela consegue descobrir a placa, identifica a pessoa”. Até mesmo os entregadores que têm canais nas redes sociais para denunciar as condições de trabalho são descobertos. Ele é enfático: “quem tem canal no YouTube que bate de frente com eles, se a Loggi conseguir identificar e descobrir a conta, vai bloquear”. Além desse bloqueio explícito, ele conta que como a empresa estava sendo muito questionada na Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) dos aplicativos, começaram com os bloqueios brancos. Nesta forma branda de bloqueio, o trabalhador não percebe que está bloqueado, mas também não recebe mais entregas. Ele segue se sentindo parte da plataforma, mas parou de receber chamadas para serviço ou tem poucas demandas.

Maria, Americanas Entrega Flash*

é uma mulher de 32 anos que trabalha há quase dois anos para a Americanas Entrega Flash em Taboão da Serra (SP). Ela conta que fez o cadastro em novembro de 2021 e que em janeiro de 2022 começou a fazer as entregas. Ao ingressar na plataforma, ela diz ter gostado do trabalho, sobretudo porque tinham muitos pedidos, mas aconteceu que ela estava grávida. Na oportunidade, ela estava grávida de cinco meses e, tendo em vista todos os riscos da atividade, só retornou alguns meses depois, quando o seu filho estava com quatro meses de idade. Ao retornar, porém, ela conta: “Quando eu voltei a trabalhar, em agosto, que eu achava que não estava tendo pedidos, eu nem lembro como que eu fiz, mas eu mandei mensagem para eles pedindo para olhar o meu cadastro. Achei que tinha algum problema no meu cadastro, pois eu estava online todos os dias, querendo fazer só Americanas Entrega Flash e não em outros aplicativos. Eles responderam que o meu cadastro estava normal, que eu podia ficar próxima de onde tem demanda”. Maria diz que às vezes até recebia mensagens dizendo que o valor da rota tinha aumentado para a região dela, mas isso foi interpretado por ela mais como uma forma de incentivar que ela se mantivesse conectada à plataforma sem questionar. Até hoje, segundo ela, a partir de então, foram poucos os pedidos até se reduzir a nada.

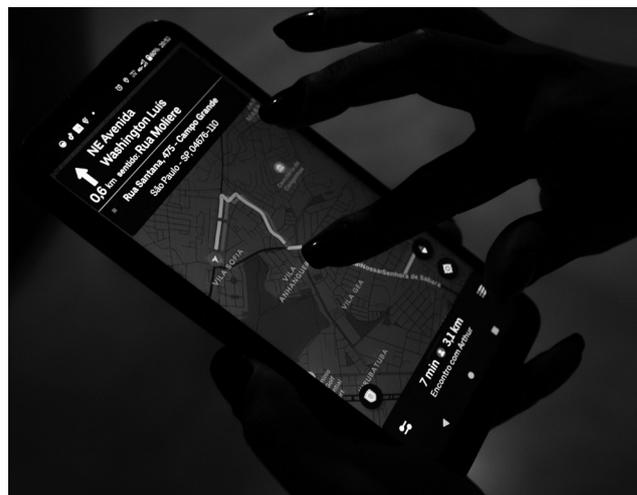
Luiz, Uber*

é um trabalhador da Uber de 37 anos que mora em Salvador (BA). Ele conta que certo dia estava esperando por passageiros e apareceu no aplicativo o chamado de um senhor idoso. Quando ele chegou ao local, apareceu um rapaz com um celular na mão, dizendo ser o passageiro, de mãos dadas com um idoso. Porém, quando Luiz destrancou a porta, percebeu que o idoso não entrou no veículo e, no lugar dele, um outro rapaz. Foi então que o motorista percebeu que se tratava de um assalto. Luiz disfarçou, perguntou para onde eles estavam indo e eles não souberam responder. Durante o curso da viagem, eles perguntaram coisas bastante incomuns, como se o carro era bom, se a mecânica do carro estava em boas condições e obrigaram ele a sair da rota que o aplicativo informa, passando a tomar um caminho que normalmente é rota para carros roubados. Luiz fez referência à falta de

segurança por parte da Uber, já que o aplicativo não tem mecanismos suficientes de monitoramento para impedir um roubo, que só será tratado pela empresa depois de acontecer.

Diante da situação, Luiz explica que resolveu não alterar a rota e informou a eles que precisava seguir o aplicativo. Logo ele lembrou que tinha um posto de gasolina à frente, com um programa de abastecimento para empresas. Quando chegou perto, ele falou que precisava abastecer, entrou no posto, desceu com as chaves do carro em mãos e foi até um carro da polícia que estava lá. O policial o orientou, tirou eles do carro, abordou os dois, perguntou se ele queria continuar a viagem, ele disse que não e seguiu o seu caminho. Depois, Luiz conta: “eles me denunciaram por racismo no aplicativo e, como não temos apoio imediato, a Uber me bloqueou”. Para tentar resolver, Luiz resolveu ir pessoalmente à Uber. Marcou uma consulta, explicou o que aconteceu e no dia seguinte foi comunicado do desbloqueio por e-mail, com pedindo desculpas, mas com uma mensagem pronta dizendo que a empresa não tolerava racismo.

Luiz lamenta por eventualmente fazer possíveis julgamentos, mas afirma que não faz isso motivado por características pessoais, mas por medo. O que pesa, segundo ele, é o fato de que “o aplicativo não dá nenhum suporte de imediato. Tudo é feito depois, depois que você foi baleado, depois que você foi roubado, depois que você tem que resolver o problema, e ainda, muitas vezes, você acaba sendo bloqueado, ou suspenso”.



* Os nomes foram modificados para proteger a identidade dos trabalhadores.

Lobby das Plataformas Digitais de Trabalho

O lobby é uma prática histórica das empresas no capitalismo, e parte do poder das plataformas vem de sua capacidade de pressionar diferentes instituições, incluindo imprensa, governo e opinião pública. Em julho de 2022, o jornal *The Guardian*⁷⁰ publicou os Uber Files (ou Arquivos Uber), em que expõe os mecanismos de pressão da empresa em relação a formuladores de políticas, legisladores e governos. As denúncias focam especialmente na Europa e na América do Norte. Contudo, as práticas de lobby por parte das plataformas têm encontrado lugar em todo o mundo, inclusive no Brasil.

Algumas das nuances do lobby das plataformas passam pelos seus discursos. A começar, em vez de lobby, fala-se em “advocacy” ou “policy” - assim mesmo em inglês. Em contexto de objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da ONU e metas de governança ambiental, social e corporativa (ESGs), as plataformas têm se colocado como portadoras de valores de diversidade, e responsabilidade social e ambiental. A partir de suas comunicações institucionais, elas modulam seus discursos para apresentarem-se como antirracistas, e criam seus próprios foruns para discutir suas agendas com trabalhadores.⁷¹

Historicamente, empresas tem promovido “lavagem de imagem” em relação a “ética”⁷² e ao que é “justo” ou “decente”.⁷³ Ou seja, as empresas tentam reivindicar para si esses princípios, mobilizando a opinião pública.

Nas plataformas, isso passa por um setor interno chamado de “políticas públicas”. Presente tanto nas plataformas de trabalho quanto nas plataformas de mídias sociais no

mundo todo, inclusive no Brasil, essas equipes promovem a agenda de empresas com governos e reguladores. Isso ocorre seja diretamente a partir de bancadas de lobby no congresso - como evidenciaram matérias do Intercept em 2021⁷⁴ e 2022⁷⁵ - quanto a partir de produção de pesquisas em parcerias com institutos e think tanks. Por exemplo, uma matéria do UOL⁷⁶ de maio de 2023 apontou que pesquisa contratada pelas plataformas no Brasil distorceu dados sobre renda de trabalhadores e teve outros vieses. Além disso, uma das empresas de plataformas no Brasil, iFood, já foi acusada - em matéria premiada da Publica⁷⁷ - de ter contratado uma agência de publicidade para criar contas falsas de entregadores no sentido de confundir as lutas de trabalhadores, em uma estratégia antissindical.

Isso evidencia o poder assertivo de comunicação das plataformas, que pode jogar inclusive com desinformação para confundir a opinião pública, especialmente em um momento de discussão sobre regulação do trabalho por plataformas. Desta maneira, é importante que a sociedade



civil conheça melhor o que são e o que fazem os setores de políticas públicas das plataformas. O que esses setores entendem, afinal, por políticas públicas? Quem são as pessoas que compõem esses setores? Quais são suas formações? Quais são os parceiros de pesquisas das plataformas e qual sua agenda de pesquisa?

Junto a isso, precisamos entender melhor o papel de think tanks que atuam junto a plataformas e como elas podem ajudar a promover a agenda das plataformas. Em 2021, o Instituto Ethos, uma think tank localizada no Brasil - representando empresas como iFood, Uber, Mercado Livre e Natura - lançou uma consulta pública sobre trabalho decente em plataformas digitais.⁷⁸ Em 2022, o Instituto fez uma convocação para plataformas aderirem a um manifesto para uma iniciativa empresarial em relação a promoção do trabalho decente em plataformas.⁷⁹ Em abril de 2023, o presidente do Ethos publicou um texto no jornal Folha de S. Paulo em defesa da promoção do trabalho decente em plataformas⁸⁰. Por um lado, consideramos muito importante que mais instituições se envolvam na discussão e na promoção do trabalho decente em plataformas. Por outro, precisamos analisar se quando falamos, por exemplo, de “remuneração justa” estamos falando dos mesmos

parâmetros, e quais são as disputas narrativas em torno da noção de trabalho decente.

Portanto, compreender o trabalho decente em contexto de trabalho por plataformas também passa por um entendimento mais profundo das empresas, seus setores de políticas públicas, e think tanks ligados a elas - como uma agenda coletiva de universidades e organizações da sociedade civil.



OLHANDO PARA O 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 o Fairwork, as seguintes plataformas implementaram ou estão implementando mudanças em suas políticas e práticas rumo ao cumprimento de princípios de trabalho decente.



Remuneracao Justa:

AppJusto publicou página⁸¹ em que detalha dados sobre remuneração, envolvendo salário mínimo, salário mínimo ideal, e custos para trabalhadores. A plataforma também lançou uma calculadora⁸² de custos e ganhos destinada aos trabalhadores.

Condicoes Justas:

AppJusto introduziu em abril de 2023 o seguro IZA⁸³ para todos os trabalhadores em todas as suas entregas.

Parafuzo disponibiliza gratuitamente, desde 01 de julho de 2023, acesso a seguro de acidentes pessoais SURA.

iFood está testando projeto piloto - denominado “score” - para que os trabalhadores que param de trabalhar por determinado período não tenham afetada sua posição na plataforma.

Contratos Justos:

AppJusto documentou todas as alterações no contrato em repositório no GitHub⁸⁴ para que todo mundo tenha acesso a todas as versões dos termos.

iFood atualizou seus termos e condições dia 7 de julho de 2023. Entre as mudanças, incluiu prazo de 30 dias de antecedência para que mudanças notificadas entrem em vigor, simplificou a cláusula de lei e foro para prever que os termos são regidos e interpretados de acordo com as leis brasileiras - sem a escolha de uma cidade específica - e incluiu cláusula que prevê que o trabalhador apenas é responsabilizado no caso de uso indevido da plataforma.

Gestão Justa:

AppJusto alterou os contratos dia 5 de julho de 2023⁸⁵ para documentar como funcionam os bloqueios na plataforma, explicitando também que não há bloqueios automáticos. A plataforma também incluiu uma cláusula anti-discriminação em seus contratos.⁸⁶ AppJusto também incluiu um formulário de denúncia dentro do aplicativo para que os trabalhadores possam informar sobre quaisquer tipos de discriminação. A plataforma também se comprometeu a compartilhar o código-fonte com pesquisadores que estiverem interessados em fazer uma auditoria algorítmica independente da AppJusto.

iFood está com uma política anti-discriminacao em construção, e deve ser publicada em breve. A plataforma também lançou uma Central de Apoio Psicológico e Jurídico⁸⁷ para que trabalhadores que tenham sido vítimas de discriminação possam acessar de forma gratuita.

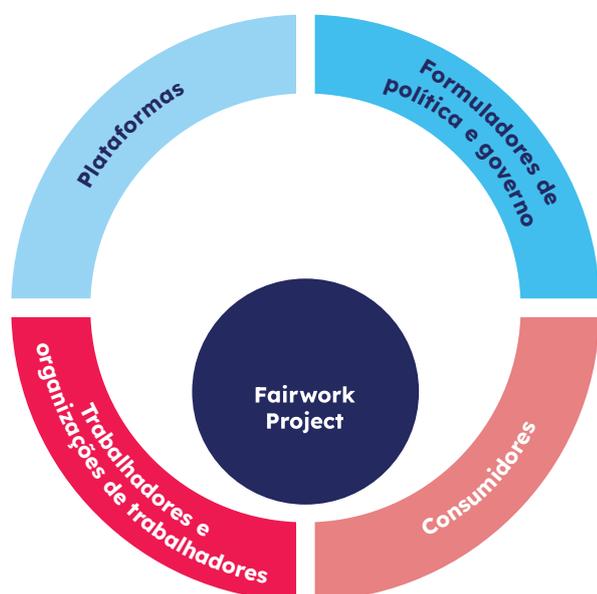
A **Parafuzo** criou um canal de comunicação por meio do qual os profissionais podem contestar faltas, multas e avaliações, usando o e-mail responsabilidade@parafuzo. com e poderão receber uma resposta da empresa em até 2 dias úteis. Esse canal de comunicação foi incluído na Tabela Informativa anexa aos Termos de Uso da plataforma e divulgado aos trabalhadores.

Caminhos para Mudança

A teoria da mudança do Fairwork se baseia em uma crença humanista no poder da empatia e do conhecimento. Se tiverem os meios econômicos para escolher, muitos consumidores serão criteriosos sobre os serviços das plataformas que usam. Nossas pontuações anuais dão aos consumidores a possibilidade de escolher a plataforma com maior pontuação em operação em um setor, contribuindo assim para pressionar as plataformas a melhorar suas condições de trabalho e suas pontuações. Dessa forma, alavancamos a solidariedade dos consumidores como aliados dos trabalhadores na luta por condições de trabalho mais justas. Além das escolhas individuais do consumidor, nossas pontuações podem ajudar na criação e mudança de políticas de aquisição, investimento e parceria de grandes organizações. Elas podem servir de referência para instituições e empresas que desejam garantir que estão apoiando práticas trabalhistas decentes.

Esta é a segunda rodada anual de pontuações Fairwork para o Brasil, e estamos vendo uma influência e impacto crescentes. Nesse sentido, vemos quatro caminhos para a mudança (Figura 2).

Figura 2: Caminhos para Mudança no Fairwork



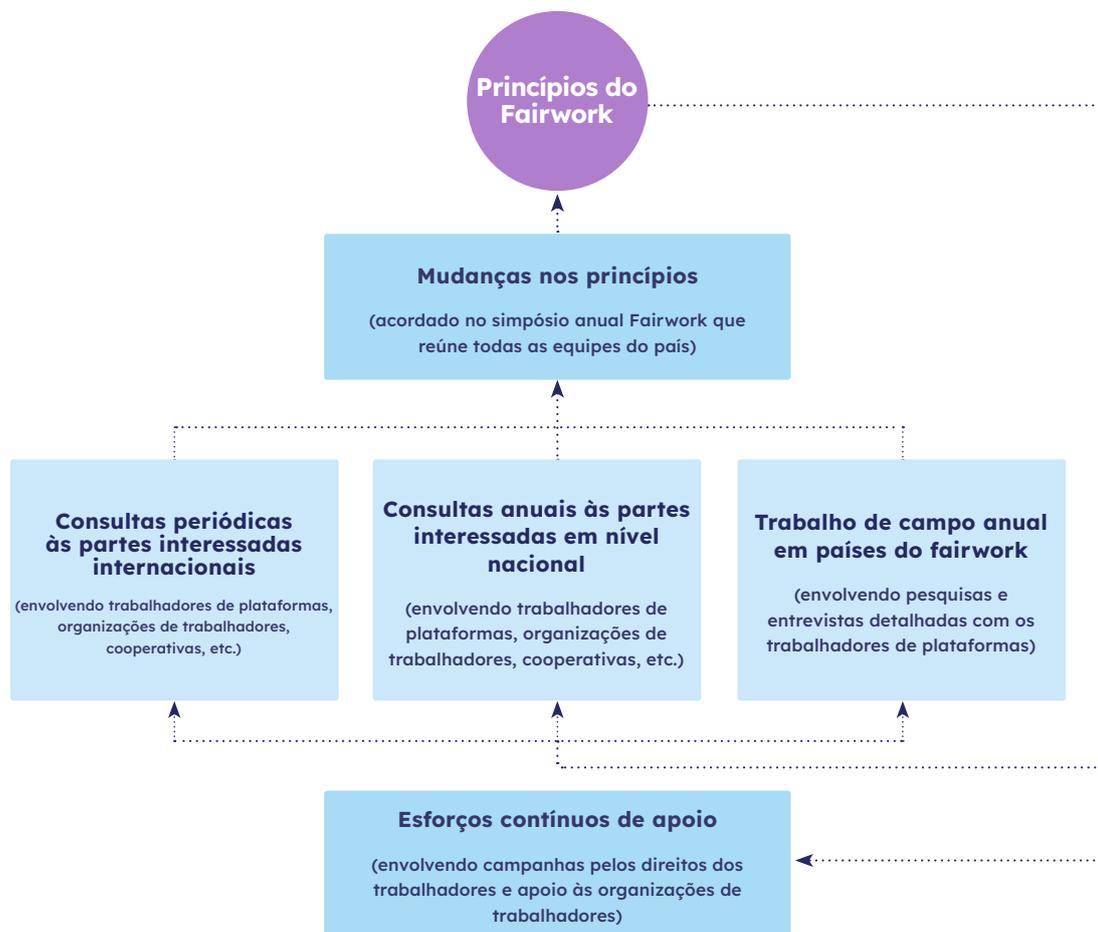
In November 2022, we conducted a campaign in the streets of São Paulo with billboards and a truck communicating the results of this survey. The campaign also sought to raise citizens' awareness of platform work conditions in Brazil, particularly in view of the first Fairwork Brazil report.

Nosso primeiro e mais direto caminho para melhorar as condições de trabalho em plataformas digitais de trabalho é o envolvimento direto com 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. Por exemplo, AppJusto, iFood e Parafuzo se envolveram conosco, fornecendo informações detalhadas sobre suas mudanças em suas políticas e evidências de seus efeitos positivos para os trabalhadores.

Também nos envolvemos com formuladores de políticas e governos para explicar como os princípios Fairwork podem contribuir na construção de políticas públicas para o trabalho por plataformas no Brasil. Isso incluiu conversas com deputados, vereadores, e Ministérios - especialmente do Trabalho - além de relação com Ministério Público do Trabalho, que apoia o Fairwork Pledge. Houve também participação do projeto na Câmara dos Deputados em 2023. Além disso, ao longo do ano, o Fairwork Brasil ofereceu workshops (online, e presencialmente em Porto Alegre e São Paulo) para apresentar e discutir os princípios, com a presença de várias partes interessadas.

Finalmente, e mais importante, os trabalhadores e suas organizações estão no centro do modelo do Fairwork. Em primeiro lugar, nossos princípios foram desenvolvidos e continuamente refinados em estreita consulta com os trabalhadores e seus representantes (Figura 3). Nossos dados de trabalho de campo, combinados com feedback de workshops e consultas envolvendo trabalhadores, informam como desenvolvemos sistematicamente os princípios do Fairwork para permanecermos alinhados com suas necessidades. Também entramos em contato com

Figura 3: Princípios Fairwork: Evolução Contínua Guiada pelos Trabalhadores



centrais sindicais, sindicatos e associações do Brasil que se preocupam com o trabalho por plataformas para apresentar o projeto.

Além disso, em maio de 2022, publicamos uma pesquisa conduzida pelo Instituto Locomotiva sobre o que os cidadãos de São Paulo pensam sobre a economia de plataformas.⁸⁸ De acordo com a pesquisa, 93% dos paulistanos consideram que as plataformas devem oferecer condições mais justas aos trabalhadores. 87% avaliam que as plataformas devem ser reguladas para garantir condições decentes de trabalho. Já 84% defendem que as plataformas devem ser forçadas a negociar com os trabalhadores. A maioria também considera justas as greves de trabalhadores por plataformas. Em novembro de 2022, realizamos uma campanha nas ruas de São Paulo com outdoors e um caminhão comunicando os resultados desta pesquisa. A campanha também procurou sensibilizar os cidadãos em relação às condições no trabalho por plataformas no Brasil, tendo em vista especialmente o primeiro relatório Fairwork Brasil.

O projeto Fairwork continua aberto ao diálogo social com todas as partes interessadas em garantir trabalho decente na economia de plataformas no Brasil!

Não há nada de inevitável nas más condições de trabalho na economia de plataformas. Apesar de afirmarem o contrário, as plataformas têm controle substancial sobre a natureza dos trabalhos que medeiam. Os trabalhadores que encontram suas atividades por meio de plataformas ainda são trabalhadores, e não há base para negar a eles os principais direitos e proteções. 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 remunerações baixas, condições precárias, desigualdade e falta de arbítrio e voz como norma do trabalho por plataformas. Esperamos que o trabalho do projeto Fairwork – destacando os contornos da economia de plataforma de hoje – construa uma imagem do que ela pode se tornar amanhã.

Fairwork Pledge

Como parte desse processo de mudança, introduzimos o Fairwork Pledge. Esse compromisso alavanca 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 de plataformas digitais de trabalho podem fazer a diferença apoiando as melhores práticas trabalhistas, guiadas por nossos cinco princípios de trabalho decente. As organizações que assinam o compromisso podem exibir nosso selo nos materiais da empresa.

O Pledge constitui-se de dois níveis. O primeiro é como 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 engajar. Nós temos um apoiador oficial do Fairwork no Brasil: o Ministério Público do Trabalho.

Um segundo nível do compromisso implica que as organizações se comprometam com mudanças concretas e significativas em suas próprias práticas como Apoiadores Oficiais Fairwork, por exemplo, comprometendo-se a usar plataformas com melhor pontuação onde houver uma escolha.

**MAIS INFORMAÇÕES SOBRE O
PLEDGE E COMO SE INSCREVER
ESTÃO DISPONÍVEIS EM**

WWW.FAIR.WORK/PLEDGE



Sistema de Pontuação Fairwork

Quais empresas são cobertas pelos princípios Fairwork?

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define uma “plataforma digital de trabalho” como uma empresa que medeia e facilita “a troca de trabalho entre diferentes usuários, como empresas, trabalhadores e consumidores”. Isso inclui “marketplaces” digitais de trabalho onde “as empresas definem as tarefas e os requisitos e as plataformas os combinam com um grupo global de trabalhadores que podem concluir as tarefas dentro do prazo especificado”⁸⁹. Marketplaces que não facilitam trocas de trabalho - por exemplo, Airbnb (que combina proprietários de acomodações com aqueles que procuram alugar acomodações de curto prazo) e eBay (que combina compradores e vendedores de bens) são obviamente excluídos da definição. A definição da OIT de “plataforma digital de trabalho” é amplamente aceita e inclui muitos modelos de negócios diferentes.⁹⁰

A pesquisa do Fairwork abrange plataformas digitais de trabalho que se enquadram nessa definição e visam conectar provedores de serviços individuais com consumidores do serviço por meio da interface da plataforma. A pesquisa do Fairwork não cobre plataformas que medeiam ofertas de emprego entre indivíduos e empregadores (seja a longo prazo ou temporariamente).

O Fairwork distingue dois tipos dessas plataformas. A primeira, são plataformas ‘geograficamente amarradas’ onde o trabalho deve ser feito em um local específico, como entregar comida de um restaurante para um apartamento, levar uma pessoa de uma parte da cidade para outra ou fazer limpeza. A segunda são as plataformas de trabalho remoto onde o trabalho pode, em teoria, ser realizado de qualquer local via internet.

Os limites para atender a cada princípio são diferentes para plataformas baseadas em localização e de forma remoto porque as plataformas de trabalho baseadas em localização podem ser comparadas com fatores de mercado locais, riscos/danos e regulamentos que se aplicam naquele país, enquanto as plataformas globais de trabalho remoto não podem porque (por sua natureza) o trabalho pode ser realizado de qualquer lugar e, portanto, diferentes fatores de mercado, riscos/danos e regulamentos se aplicam dependendo de onde o trabalho é realizado.

As plataformas cobertas pela pesquisa do Fairwork têm diferentes modelos de negócios, receita e governança, incluindo modelos de assinatura baseados em emprego, subcontratados, baseados em comissões, franquias, por peça, baseados em turnos. Alguns desses modelos envolvem as plataformas fazendo pagamentos diretos aos trabalhadores (inclusive por meio de subcontratados).

Como funciona o sistema de pontuação?

Os cinco princípios do Fairwork foram desenvolvidos por meio de uma extensa revisão da literatura de pesquisas publicadas sobre qualidade do trabalho, reuniões com diversas partes interessadas na UNCTAD e na OIT em Genebra (envolvendo operadores de plataformas, formuladores de políticas, sindicatos e pesquisadores) e reuniões no país com partes interessadas locais.

Cada princípio Fairwork é dividido em dois limites. Assim, para cada princípio, o sistema de pontuação permite que o primeiro seja atribuído correspondente ao primeiro limite, e um segundo ponto adicional a ser atribuído correspondente

ao segundo limite (ver Tabela 1). O segundo ponto de cada princípio só pode ser concedido se o primeiro ponto desse princípio tiver sido concedido. Os bullet points especificam a evidência necessária para uma plataforma receber um determinado ponto. Quando não há evidência verificável disponível que atenda a um determinado limite, a plataforma não recebe esse ponto.

Uma plataforma pode, portanto, receber uma pontuação máxima Fairwork de dez pontos. As pontuações do Fairwork são atualizadas anualmente; as pontuações apresentadas neste relatório foram derivadas de dados referentes aos 12 meses entre julho de 2022 e julho de 2023 e são válidas até julho de 2024.

Tabela 1: Sistema de Pontuação Fairwork

Princípio	Primeiro Ponto	Segundo Ponto	Total
 Remuneração Justa	 Garante que os trabalhadores ganhem pelo menos o salário mínimo local descontados os custos do trabalho	 Garante que os trabalhadores ganhem pelo menos o salário mínimo ideal (living wage) considerando os custos	 2
 Condições Justas	 Mitiga os riscos específicos da tarefa	 Mitiga os riscos específicos da tarefa	 2
 Contratos Justos	 Fornece termos e condições claros e transparentes	 Assegura que não são impostas cláusulas contratuais abusivas	 2
 Gestão Justa	 Proporciona o devido processo legal para decisões que afetam os trabalhadores	 Proporciona equidade no processo de gestão	 2
 Representação Justa	 Assegura a liberdade de associação e a expressão da voz do trabalhador	 Apoiar a governança democrática	 2

Máximo Possível de Pontuação no Fairwork



Princípio 1: Remuneração Justa

1.1 - Garante que os trabalhadores ganhem pelo menos o salário mínimo local descontados os custos do trabalho (um ponto)

Os trabalhadores por plataformas geralmente têm custos substanciais relacionados ao trabalho, por exemplo transporte entre atividades de trabalho, suprimentos ou combustível, seguro e manutenção de veículos.⁹¹ Os custos dos trabalhadores às vezes significam que seus ganhos líquidos podem cair abaixo do salário mínimo local.⁹² Os trabalhadores também absorvem os custos do compromisso de horas extras, quando passam tempo de espera ou deslocamento entre empregos, ou outras atividades não remuneradas necessárias ao seu trabalho, como treinamento obrigatório, que também são consideradas horas ativas.⁹³ Para atingir este ponto, as plataformas devem garantir que os custos relacionados ao trabalho não empurrem os trabalhadores para abaixo do salário mínimo local.

A plataforma deve tomar as medidas apropriadas para garantir os dois pontos seguintes:

- O pagamento deve ser pontual e integral;
- 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, descontados os custos do trabalho.⁹⁴

1.2 - Garante que os trabalhadores ganhem pelo menos o salário mínimo ideal (living wage) considerando 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 e decente. Para atingir esse ponto, as plataformas devem garantir que os custos relacionados ao trabalho não empurrem os trabalhadores abaixo do salário mínimo ideal (living wage).

A plataforma deve tomar as medidas apropriadas para garantir o seguinte:

- Os trabalhadores ganham pelo menos um salário mínimo ideal (living wage) no local onde trabalham, em seu horário ativo, após os custos.^{95 96}

Princípio 1: Condições Justas

2.1 - Mitiga os riscos específicos da tarefa (um

ponto)

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

A plataforma deve satisfazer o seguinte:

- Equipamentos e treinamentos/formação adequados são providenciados para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores contra riscos específicos da tarefa.⁹⁷ Elas devem ser implementadas sem custo adicional para o trabalhador.
- A plataforma mitiga os riscos do trabalho individual, fornecendo suporte adequado e projetando processos de trabalho que considerem segurança e saúde ocupacional.

2.2 - Mitiga os riscos específicos da tarefa (um ponto adicional)

Trabalhadores por plataformas estão vulneráveis à possibilidade de perder abruptamente sua renda como resultado de circunstâncias inesperadas ou externas, como doença ou lesão. A maioria dos países oferece uma rede de seguridade social para garantir que os trabalhadores não tenham uma grave piora repentina de sua renda devido a circunstâncias fora de seu controle. No entanto, os trabalhadores por plataformas geralmente não se qualificam para proteções como auxílio-doença, devido ao seu status de contratado independente/autônomo. Reconhecendo o fato de que a maioria dos trabalhadores depende da renda que ganha com o trabalho nas plataformas, as plataformas devem garantir que os trabalhadores sejam compensados pela perda de renda devido à incapacidade de trabalhar. Além disso, as plataformas devem minimizar o risco de doenças e lesões, mesmo quando todas as medidas básicas foram tomadas.

A plataforma deve satisfazer TODOS os requisitos a seguir:

- As plataformas tomam medidas significativas para garantir que os trabalhadores não tenham custos significativos como resultado de acidentes, lesões ou doenças resultantes do trabalho;
- Os trabalhadores devem ser compensados pela perda de renda devido à incapacidade de trabalhar proporcionalmente ao salário médio do trabalhador nos

últimos três meses;

- Quando os trabalhadores não puderem trabalhar por um longo período devido a circunstâncias inesperadas, sua posição na plataforma não será afetada negativamente;
- A plataforma implementa políticas ou práticas que protegem a segurança dos trabalhadores contra riscos específicos de tarefas. Em particular, a plataforma deve garantir que a remuneração não seja estruturada de forma a incentivar os trabalhadores a assumir níveis excessivos de risco.

Princípio 3: Contratos Justos

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 trabalhadores.⁹⁸ Para atingir esse ponto, a plataforma deve demonstrar que os trabalhadores são capazes de entender, concordar e acessar as condições de seu trabalho a todo momento e que têm recursos legais se a outra parte violar essas condições.

A plataforma deve satisfazer TODOS os requisitos a seguir:

- A parte contratante que se relaciona com o trabalhador deve ser identificada no contrato e sujeita à lei do local em que o trabalhador atua;
- Os contratos/termos e condições são apresentados na íntegra em linguagem clara e compreensível que todos os trabalhadores são capazes de entender;
- Os trabalhadores devem assinar um contrato e/ou dar consentimento informado aos termos de condições ao se inscreverem na plataforma;
- Os contratos/termos e condições são facilmente acessíveis aos trabalhadores em papel ou por meio da interface do aplicativo/plataforma em todos os momentos;
- Os contratos/termos e condições não incluem cláusulas que se contraponham às estruturas legais vigentes nos respectivos países;
- As plataformas adotam medidas de proteção e gerenciamento de dados adequadas, responsáveis e éticas, estabelecidas em uma política documentada.

3.2 – Assegura que não são impostas cláusulas contratuais abusivas (um ponto adicional)

Em alguns casos, especialmente sob as classificações de “contratado independente” ou “autônomo”, os trabalhadores correm um risco desproporcional ao se envolverem em um 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 conseguir a pontuação deste item, as plataformas devem demonstrar que os riscos e a responsabilidade de se envolver no trabalho são compartilhados entre as partes.

Independentemente da classificação do estatuto contratual do trabalhador, a plataforma deve satisfazer TODAS as seguintes condições:

- Cada trabalhador é notificado das mudanças propostas em linguagem clara e compreensível dentro de um prazo razoável antes que as mudanças entrem em vigor. Além disso, as mudanças não devem reverter os benefícios acumulados existentes e as expectativas razoáveis nas quais os trabalhadores confiaram;
- Os contratos/termos e condições não incluem cláusulas que excluam a responsabilidade por negligência nem isentam injustificadamente a plataforma da responsabilidade pelas condições de trabalho. A plataforma toma as medidas adequadas para garantir que o contrato não inclua cláusulas que impeçam os trabalhadores de buscar efetivamente a reparação de queixas decorrentes da relação de trabalho;
- Caso o trabalho por plataformas seja mediado por subcontratados: a plataforma implementa um mecanismo confiável para monitorar e garantir que o subcontratado esteja cumprindo os padrões esperados da própria plataforma em relação às condições de trabalho;
- Nos casos em que há utilização de tarifas dinâmicas para os serviços, os dados coletados e os cálculos utilizados para alocar o pagamento devem ser transparentes e documentados em formulário disponível para os trabalhadores.

Princípio 4: Gestão Justa

4.1 – Proporciona o devido processo legal para decisões que afetam os trabalhadores (um

ponto)

Trabalhadores por plataformas podem sofrer bloqueios arbitrários, sendo impedidos de acessar a plataforma sem explicação e potencialmente perdendo sua renda. Os trabalhadores podem estar sujeitos a outras penalidades ou decisões disciplinares sem poder entrar em contato com o usuário do serviço ou a plataforma para contestá-los ou apelar se acreditarem que são injustos. 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 de fácil acesso para que os trabalhadores se comuniquem com um representante humano da plataforma e resolvam problemas de forma eficaz. 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 de forma significativa e eficaz contra pontuações baixas, falta de pagamento, problemas de pagamento, desativações, bloqueios e outras penalidades e ações disciplinares. Este processo está documentado em um contrato e disponível na interface da plataforma;⁹⁹
- No caso de desativações e bloqueios, o processo de recurso deve estar disponível para os trabalhadores que já não têm acesso à plataforma;
- Os trabalhadores não são prejudicados por expressar preocupações ou apelar para ações disciplinares.

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

A maioria das plataformas não discrimina ativamente grupos específicos de trabalhadores. No entanto, elas 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 conseguir este ponto, as plataformas devem mostrar não apenas que possuem políticas contra discriminação, mas também que busquem remover barreiras para grupos desfavorecidos e promover a inclusão.

As plataformas devem atender a TODOS os itens a seguir:

- A plataforma possui uma política antidiscriminação eficaz que estabelece um processo claro para denunciar, corrigir e penalizar a discriminação de trabalhadores na plataforma 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 outra condição;¹⁰⁰
- A plataforma possui medidas para promover diversidade, igualdade e inclusão na plataforma. Toma medidas práticas para promover a igualdade de oportunidades para trabalhadores de grupos desfavorecidos, incluindo adaptações razoáveis para gravidez, deficiência e religião ou crença;
- Quando as pessoas de um grupo desfavorecido (como as mulheres) estão significativamente sub-representadas entre um grupo de trabalhadores, procura-se identificar e remover as barreiras ao acesso de pessoas desse grupo;
- Se algoritmos são usados para determinar acesso ou tipo de trabalho e para determinar remuneração e suas faixas disponíveis para trabalhadores que procuram usar a plataforma, eles são transparentes e não resultam em consequências desiguais para trabalhadores de grupos histórica 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

5.1 – Assegura a liberdade de associação e 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 Humanos. 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 os trabalhadores por plataformas permanecem baixas. Para atingir esse ponto, as plataformas devem garantir que as condições possam incentivar a expressão da voz coletiva dos trabalhadores.

As plataformas devem atender a TODOS os itens a seguir:

- Existe um mecanismo documentado¹⁰¹ para a expressão

da voz coletiva do trabalhador que permite que TODOS os trabalhadores, independentemente do status de emprego, participem sem riscos;

- Existe uma declaração formal e escrita em relação à vontade de reconhecer e negociar com um corpo coletivo e independente de trabalhadores ou sindicato, que é claramente comunicada a todos os trabalhadores e disponível na interface da plataforma;¹⁰²
- A liberdade de associação não é inibida e os trabalhadores não são prejudicados de forma alguma por comunicar suas preocupações, desejos e demandas à plataforma, ou expressar vontade de formar órgãos coletivos independentes de representação.¹⁰³

5.2 – Apoia a governança democrática (um ponto adicional)

Embora as taxas de organização permaneçam baixas, associações de trabalhadores por plataformas estão surgindo em muitos setores e países. Também estamos vendo um número crescente de plataformas cooperativas e/ou de propriedade de trabalhadores. Para realizar uma representação justa, os trabalhadores devem ter voz nas condições de seu trabalho. Isso pode ser por meio de um modelo cooperativo que apresente governança democrática, um sindicato formalmente reconhecido ou a capacidade de realizar negociações coletivas com a plataforma.

A plataforma deve satisfazer pelo menos UM dos seguintes pontos:

1. Os trabalhadores desempenham um papel significativo na sua governança;
2. Em um documento escrito disponível o tempo todo na interface da plataforma, a plataforma reconhece pública e formalmente um corpo coletivo independente de trabalhadores, um conselho de trabalhadores eleito ou um sindicato. Este reconhecimento não é exclusivo e, quando o enquadramento legal o permita, a plataforma deve reconhecer qualquer entidade coletiva significativa que pretenda representação.¹⁰⁴

- 1 <https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2023/05/22/entidade-que-reune-uber-e-ifood-distorce-dados-sobre-renda-em-app-diz-ufjr.htm>
- 2 <https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>
- 3 <https://apublica.org/2023/07/ifood-assina-acordo-de-milhoes-com-mps-apos-denuncia-da-agencia-publica/>
- 4 <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>
- 5 <https://fair.work/en/ratings/platforms/colombia-aseoya/?y=2022>
- 6 <https://fair.work/en/ratings/platforms/ecuador-asoclim/?y=2023>
- 7 <https://fair.work/en/fw/principles/fairwork-principles-location-based-work/>
- 8 TOKARINA, Mariana. Ipea: Brasil tem 1,5 milhão de motoristas e entregadores de produtos. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-05/ipea-brasil-tem-15-milhao-de-motoristas-e-entregadores-de-produtos>
- 9 “Os desalentados são pessoas que gostariam de trabalhar e estariam disponíveis, porém não procuraram trabalho por acharem que não encontrariam. Vários são os motivos que levam as pessoas a desistirem de procurar trabalho, entre eles: não encontrar trabalho na localidade, não conseguir trabalho adequado, não conseguir trabalho por ser considerado muito jovem ou idoso, ou não ter experiência profissional ou qualificação.” IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>
- 10 O Salário Mínimo em 2023 tem valor de R\$1.320,00. É reajustado anualmente, conforme decreto presidencial.
- 11 “O novo Bolsa Família proposto pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT) deve injetar R \$18 bilhões a mais na economia que a versão anterior do programa social do Executivo, o Auxílio Brasil, lançado na gestão de Jair Bolsonaro (PL). O valor mínimo pago às famílias beneficiárias continua em R \$600, mas o auxílio por crianças de até 6 anos elevou o custo total em cerca de R \$18 bilhões...” Disponível em: <https://www.poder360.com.br/governo/bolsa-familia-deve-injetar-r-18-bi-a-mais-na-economia-do-que-auxilio/>
- 12 Senado Notícias. Aprovada em 2017, reforma trabalhista alterou regras para flexibilizar o mercado de trabalho. Fonte: Agência Senado. 02//05/2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/02/aprovada-em-2017-reforma-trabalhista-alterou-regras-para-flexibilizar-o-mercado-de-trabalho>
- DIEESE. Desmonte dos direitos trabalhistas. nov. 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec-215MP905.html>
- 13 Carta Capital. O desmonte da Auditoria Fiscal do Trabalho. 06/02/2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/lado/o-desmonte-da-auditoria-fiscal-do-trabalho/>
- 14 G1 – “No governo Bolsonaro, salário mínimo perde poder de compra pela primeira vez desde o Plano Real”, 09/05/2022, <https://oglobo.globo.com/economia/macroeconomia/no-governo-bolsonaro-salario-minimo-perde-poder-de-compra-pela-primeira-vez-desde-plano-real-25504024>
- 15 Dieese, nota técnica, janeiro de 2023. <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2023/notaTec271salarioMinimo.html>
- 16 Abílio, Amorim e Grohmann (2021) tratam da dispersão e centralização do controle do trabalho nas empresas de plataformas. ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, v. 23, 2021. 26-56, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh-9FZw9Bcy5GkYGzngPxB/> Roseli Figaro, com base em literatura sobre o tema, elabora o conceito de teia, metáfora para explicar o movimento de dispersão e concentração dos dados, característico do modelo de negócio das empresas de plataformas digitais. Comunicação oral em palestra aos pesquisadores do Lecotec (Laboratório de Estudos em Comunicação, Tecnologia, Educação e Criatividade), Programa de Pós Graduação em Mídia e Tecnologia, da Unesp, SP, Brasil, 15/06/2023.
- 17 QUEIROZ, Giselle Cavalcante e NEVES, Ianaira Barretto Souza e RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. Gamificação nas plataformas digitais: impactos da gestão algorítmica nas condições de trabalho dos motoristas de aplicativo. 2021, Anais.. Maringá: ANPAD, 2021. Disponível em: <http://anpad.com.br/uploads/articles/114/approved/921c2dc40d0b-979c2910298d2f880152.pdf>
- 18 Uber. Campanha Indique-e-Ganhe em 2022 da Uber: ganhe até R\$1.800 por indicação. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/campanha-indique-e-ganhe-em-2022/>
- 19 UOL. Estudo: Jornada média de entregadores de aplicativos é de 65 horas semanais. 15/12/2021 Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/12/15/estudo-entregadores-aplicativos-plataformas-oit-cut.htm> > EDUCA + BRASIL. Qual a jornada de trabalho do motorista de aplicativo? Motoristas chegam a dirigir até 15 horas por dia. 07/04/2022. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/cursos-e-escolas-tecnicas/tecnico-em-mecanica/noticias/qual-a-jornada-de-trabalho-do-motorista-de-aplicativo>
- PEREIRA, Eduardo R. Trabalho por aplicativo no Brasil: pesquisa apresenta dados que escondem realidade precária. 30/05/2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/05/30/trabalho-por-aplicativo-no-brasil-pesquisa-apresenta-dados-que-escondem-realidade-precaria>
- UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. UFF pesquisa os impactos do trabalho de entregadores de aplicativo. 01/06/2023. Disponível em: <https://www.uff.br/?q=noticias/01-06-2023/uff-pesquisa-os-impactos-do-trabalho-de-entregadores-de-aplicativo>
- TRAB21. Estudo financiado por associação de plataformas digitais revela remuneração abaixo do salário mínimo para entregadores e motoristas. 22/05/2023. Disponível em: <https://trab21blog.wordpress.com/2023/05/22/estudo-financiado-por-associacao-de-plataformas-digitais-revela-remuneracao-abaixo-do-salario-minimo-para-entregadores-e-motoristas/>
- 20 Carta de Conjuntura, IPEA. A proteção social dos trabalhadores da Gig Economy do setor de transporte no Brasil. NÚMERO 58 — NOTA DE CONJUNTURA 16 — 1 ° TRIMESTRE DE 2023.
- 21 Câmara Municipal de São Paulo. CPI dos Aplicativos. Em quase dois anos, CPI dos Aplicativos investigou atuação de plataformas de transporte e delivery na capital. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.leg.br/blog/em-quase-dois-anos-cpi-dos-aplicativos-investigou-atuacao-de-plataformas-de-transporte-e-delivery-na-capital/>

- 22 Entregadores de app são maioria dos internados na área de trauma craniano da USP. 13/12/2022. Disponível em: <https://noticiasconcursos.com.br/entregadores-de-app-sao-maioria-dos-internados-na-area-de-trauma-craniano-da-usp/>
- 23 GXI Global Interconnection Index 2023. Medindo o crescimento da economia digital global. Vol. 6, 2023.
- 24 PEREIRA, Tiago. Na pandemia, enquanto 99% perderam renda, surgiram 573 novos bilionários. RBA. Rede Brasil Atual. 23/05/2022. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/economia/na-pandemia-enquanto-99-perderam-renda-surgiram-573-novos-bilionarios/> > INFORCHANNEL. Uso de plataformas de comércio eletrônico cresceu 120% em 2020. Dados da Betalabs indicam aumento a partir de março, com o início da pandemia de Covid-19. Disponível em: <https://inforchannel.com.br/2021/03/16/uso-de-plataformas-de-comercio-eletronico-cresceu-120-em-2020/> > MERCADO & CONSUMO. Uber atinge 30 milhões de usuários no Brasil e supera o nível pré-pandemia. Plataforma gerou R\$ 36 bilhões de valor para a economia do País em 2022. Disponível em: <https://mercadoeconsumo.com.br/30/10/2022/economia/uber-atinge-30-milhoes-de-usuarios-no-brasil-e-supera-nivel-pre-pandemia/>
- 25 Drullis, Gustavo. Uber apresenta resultados positivos no primeiro trimestre de 2023. MobilTime, 02/05/2023. Disponível em: <https://www.mobilitytime.com.br/noticias/02/05/2023/uber-apresenta-resultados-positivos-no-primeiro-trimestre-de-2023/>
- 26 Reportagem de Catherine Thorbecke, para a CNN. Com alta de 49% da receita, Uber fala em “trimestre mais forte da história”. 08/02/2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/com-alta-de-49-da-receita-uber-fala-em-trimestre-mais-forte-da-historia/>
- 27 Reportagem Eduardo Vargas, para a Suno notícias. iFood: CEO diz que lucro não é prioridade no momento. Grupo Suno, 22/08/2022. Disponível em: <https://www.suno.com.br/noticias/ifood-ceo-lucro/>
- 28 Mercado & Consumo. GetNinjas tem prejuízo líquido de R\$ 700 mil no 4º trimestre. Resultado representa melhora de 89% em relação à cifra também negativa registrada em 2021. 30/03/2023. Disponível em: <https://mercadoeconsumo.com.br/30/03/2023/tecnologia/getninjas-tem-prejuizo-liquido-de-r-700-mil-no-4o-trimestre/?cn-reloaded=1>
- 29 LOGWEB. Lalamove cresce 4 vezes nos últimos 12 meses desde sua chegada ao Brasil. 15/10/2021. Disponível em: <https://www.logweb.com.br/lalamove-cresce-4-vezes-nos-ultimos-12-meses-desde-sua-chegada-ao-brasil/>
- 30 Coluna Neuza Sanches. Veja. Radar Econômico. Entrega rápida e segura é o filão de negócios pós-pandemia. 30/08/2022. Disponível em: Leia mais em: <https://veja.abril.com.br/coluna/neuza-sanches/entrega-rapida-e-segura-e-o-filao-de-negocios-pos-pandemia>
- 31 Reportagem de Diogo Mendes à CNN. De demissões aos investimentos: os impactos da crise da Americanas na economia. CNN, 26/01/2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/de-demissoes-aos-investimentos-os-impactos-da-crise-da-americanas-na-economia/>
- 32 Reportagem de Diogo Mendes à CNN. De demissões aos investimentos: os impactos da crise da Americanas na economia. CNN, 26/01/2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/de-demissoes-aos-investimentos-os-impactos-da-crise-da-americanas-na-economia/>
- 33 <https://www1.folha.uol.com.br/empreendedor-social/2021/05/aplicativo-promete-remuneracao-justa-e-autonomia-para-entregadores.shtml>
- 34 <https://www.moneyreport.com.br/negocios/exame-ap-justo-capta-r-18-mi-de-939-investidores/>
- 35 <https://exame.com/negocios/ao-valorizar-o-entregador-de-delivery-app-appjusto-capta-r-18-mi-de-939-investidores/>
- 36 <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2023/07/05/mpt-tenta-na-justica-barrar-estrategia-juridica-adotada-pela-uber.shtml>
- 37 <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/01/07/entenda-a-lei-que-cria-medidas-de-protecao-para-entregadores-de-apps-na-pandemia.shtml>
- 38 <https://divulgacandcontas.tse.jus.br/candidaturas/oficial/2022/BR/BR/544/candidatos/280001607829/pje-3b1196fd-Proposta%20de%20governo.pdf>
- 39 <https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/01/03/luiz-marinho-assume-ministerio-do-trabalho-do-governo-lula.shtml>
- 40 <https://comunicacaoetrabalho.eca.usp.br/confira-o-manifesto-sobre-regulacao-do-trabalho-controlado-pelas-plataformas-digitais/?lang=en>
- 41 <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/05/lula-cria-grupo-de-trabalho-para-discutir-regulamentacao-do-trabalho-por-aplicativos.shtml>
- 42 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11513.htm
- 43 A composição do grupo envolve, por parte do governo, representantes dos seguintes órgãos: Advocacia-Geral da União; Casa Civil; Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviço; Ministério da Fazenda; Ministério da Justiça e Segurança Pública; Ministério da Previdência Social; Ministério do Trabalho e Emprego; Ministério dos Transportes; Secretaria-Geral da Presidência da República. Pelos trabalhadores, representantes das seguintes centrais sindicais: Central dos Sindicatos Brasileiros - CSB; Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - CTB; Central Única dos Trabalhadores - CUT; Força Sindical - FS; Nova Central Sindical de Trabalhadores - NCST; União Geral dos Trabalhadores – UGT. Pelos empregadores, os representantes nomeados pelas seguintes organizações: Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia; Associação Latino-Americana de Internet; Câmara Brasileira da Economia Digital; Movimento Inovação Digital; e Organização das Cooperativas Brasileiras. O Ministério Público do Trabalho e o grupo de pesquisadores foram convidados a título de observadores e como entes consultivos.
- 44 https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_881119/lang--pt/index.htm
- 45 <https://www.youtube.com/watch?v=O80gKaPtYoo>
- 46 <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/luiz-marinho-participa-na-segunda-feira-5-da-instalacao-da-mesa-do-gt-dos-aplicativos>
- 47 <https://www.brasildefato.com.br/2022/10/07/lavajatis-mo-e-congresso-mais-conservador-veja-o-cenario-que-se-anuncia-para-o-legislativo>
- 48 <https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/politica/2023/05/nao-tenho-prazo-para-votacao-do-pl-das-fake-news-diz-lira.html>
- 49 <https://www.intercept.com.br/2023/05/08/pl-das-fake-news-big-techs-tem-maior-lobby-do-mundo/>
- 50 <https://veja.abril.com.br/economia/stf-suspende-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-aplicativo>
- 51 <https://appjusto.com.br/trabalho-decente>

- 52 <https://app.formbricks.com/s/cljhamud03t8ql0hbpny-6bu0>
- 53 <https://entregador.ifood.com.br/nossaentrega-informacao/atualizacao-dos-termos-e-condicoes-de-uso-do-app-ifood-para-entregadores/>
- 54 <https://github.com/appjusto/docs/commits/main/legal/termos-de-uso-entregadores.md>
- 55 <https://github.com/appjusto/docs/commit/de91a80cbaf090f4173a5ea451f03144f55c4874>
- 56 OIT (2019). Organização Internacional do Trabalho. El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- 57 CARDOSO, A. C.; PEREIRA, M. J. A (2023). Plataforma de trabalho no Brasil e o subsetor de cuidados: uma revisão de achados bibliográficos. Coleção Documentos do Trabalho, Redes “Who cares? Rebuilding care in a post pandemic world” e “Cuidados, direitos e desigualdades”, São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, CEPRAP, n. 1, p. 1-88.
- 58 FAIRWORK (2023). Fairwork Ecuador 2023. Report: Platform hybrid models. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-ecuador-ratings-2023-platform-hybrid-models/>
- 59 FAIRWORK (2022). Fairwork Colombia Ratings 2022: Rising cost of living and decent incomes in the platform economy. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-colombia-ratings-2022-rising-cost-of-living-and-decent-incomes-in-the-platform-economy/>
- 60 OIT (2019). Organización Internacional do Trabalho. El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- 61 DUARTE, D. (2017, Fevereiro 09). Plataforma conecta pessoas que precisam do serviço de um diarista e fatura 13 milhões de reais. Revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios: <https://revistapegn.globo.com/Banco-de-ideias/Servicos/noticia/2017/02/plataforma-conecta-pessoas-que-precisam-do-servico-de-um-diarista.html>
- 62 ESTADÃO CONTEÚDO (2020, Dezembro 01). Blumpa e Parafuzo se unem em “Uber” do serviço doméstico.: <https://www.istoedinheiro.com.br/blumpa-e-parafuzo-se-unem-em-uber-do-servico-domestico/>
- 63 BRANCO, A. P. (2023, Abril 19). Entenda a “uberização” de babás e domésticas e os cuidados a tomar. Folha De S. Paulo: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/04/entenda-a-uberizacao-de-babas-e-domesticas-e-os-cuidados-a-tomar.shtml>
- 64 BONFIM, M. (2023, Fevereiro 07). Conheça a startup que está levando o serviço de faxina para a Casas Bahia. Revista Exame: <https://exame.com/negocios/faxinas-e-passadaria-de-roupas-as-novas-ofertas-do-marketplace-das-casas-bahia/>
- 65 Em 2013, a Constituição Federal brasileira sofreu modificação para considerar a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais (cf. LIAZIBRA, 2023).
- 66 DIEESE (2022). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) - dados do 4 trimestre de 2019 e de 2021. DIEESE: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/trabalhoDomestico.html>
- 67 BRANCO, A. P. (2023, Abril 19). Entenda a “uberização” de babás e domésticas e os cuidados a tomar. Folha De S. Paulo: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/04/entenda-a-uberizacao-de-babas-e-domesticas-e-os-cuidados-a-tomar.shtml>
- 68 No dia 07 de fevereiro de 2023, foi publicada uma matéria na imprensa com a informação de que a nota mínima seria de 4,75. Cf: BONFIM, M. (2023, Fevereiro 07). Conheça a startup que está levando o serviço de faxina para a Casas Bahia. Revista Exame: <https://exame.com/negocios/faxinas-e-passadaria-de-roupas-as-novas-ofertas-do-marketplace-das-casas-bahia/>
- 69 Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos: <https://www.dieese.org.br/>
- 70 <https://www.theguardian.com/news/series/uber-files>
- 71 <https://news.ifood.com.br/ifood-realiza-encontro-com-40-entregadores-no-estado-de-sp/>
- 72 Muldoon, J. (2022). Platform Socialism: How to Reclaim our Digital Future from Big Tech. London: Pluto Press.
- 73 Daria, J. (2022). Fairwashing and Union Busting: The Privatization of Labor Standards in Mexico’s Agro-export Industry. Mexican Studies, 38 (3), 379-405. <https://doi.org/10.1525/msem.2022.38.3.379>
- 74 <https://www.intercept.com.br/2021/11/25/google-e-ifood-montam-bancada-do-lie/>
- 75 <https://www.intercept.com.br/2022/09/26/ifood-ante-projeto-lei-categoria-trabalho-entregadores/>
- 76 <https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2023/05/22/entidade-que-reune-uber-e-ifood-distorce-dados-sobre-renda-em-app-diz-ufrrj.htm>
- 77 <https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>
- 78 <https://www.ethos.org.br/cedoc/iniciativa-sobre-trabalho-decente-em-plataformas-digitais-lanca-consulta-publica/>
- 79 <https://www.ethos.org.br/conteudo/posicionamentos/manifesto-convocatorio-por-uma-iniciativa-empresarial-para-a-promocao-do-trabalho-decente-em-plataformas-digitais/>
- 80 <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/desigualdades/2023/04/e-preciso-promover-o-trabalho-decente-em-plataformas-digitais.shtml>
- 81 <https://appjusto.com.br/trabalho-decente>
- 82 <https://app.formbricks.com/s/cljhamud03t8ql0hbpny-6bu0>
- 83 https://seguro.iza.com.vc/plano_appjusto
- 84 <https://github.com/appjusto/docs/commits/main/legal/termos-de-uso-entregadores.md>
- 85 <https://github.com/appjusto/docs/commit/de91a80cbaf090f4173a5ea451f03144f55c4874>
- 86 <https://github.com/appjusto/docs/tree/main/legal>
- 87 <https://entregador.ifood.com.br/nossaentrega-seguranca/entregadores-vitimas-de-discriminacao-agora-podem-contratar-com-a-central-de-apoio-psicologico-e-juridico-do-ifood/>
- 88 <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/04/trabalho-por-aplicativo-deve-ser-regulado-dizem-87-dos-paullistanos.shtml>
- 89 ILO 2021 report, p.107
- 90 De Stefano, V. (2016). The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’. Geneva: International Labour Organization.

p. 1 Available at: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm.

91 Os custos relacionados com o trabalho incluem os custos diretos em que o trabalhador pode incorrer na execução do trabalho. Isso pode incluir, por exemplo, transporte entre tarefas (tais como corridas), 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 de saúde.

92 A OIT define salário mínimo como “o valor mínimo da remuneração que o empregador é obrigado a pagar aos assalariados pelo trabalho realizado durante um determinado período, que não pode ser reduzido por convenção coletiva ou contrato individual”. As leis de salário mínimo protegem os trabalhadores de salários excessivamente baixos e os ajudam a atingir um padrão mínimo de vida. A Convenção de Fixação do Salário Mínimo da OIT, 1970 C135, estabelece as condições e os requisitos para o estabelecimento de salários mínimos e exorta todos os países ratificantes a agirem de acordo. Existem leis de salário mínimo em mais de 90% dos estados membros da OIT.

93 Além do horário de trabalho direto onde os trabalhadores estão realizando tarefas, os trabalhadores também gastam tempo realizando atividades não remuneradas necessárias para seu trabalho, como esperar por pedidos de entrega em restaurantes e viajar entre tarefas e realizar treinamento obrigatório (ou seja, atividades de treinamento que devem ser concluídas para que os trabalhadores continuem acessando o trabalho na plataforma). 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.

94 Para comprovar isso, quando a plataforma for responsável pelo pagamento dos trabalhadores, 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 de atividade; ou (b) fornecer estatísticas resumidas de transação e custo.

95 Onde um salário mínimo ideal (living wage) não existir, o Fairwork usará a Metodologia Anker do Global Living Wage Coalition para estimar um.

96 Para comprovar isso, quando a plataforma for responsável pelo pagamento dos trabalhadores, a plataforma deve: (a) ter uma política documentada que garanta que os trabalhadores recebam pelo menos o salário mínimo ideal (living wage) local após os custos em suas horas ativas; ou (b) fornecer estatísticas resumidas de dados de transações e custos evidenciando que todos os trabalhadores ganham um salário mínimo ideal (living wage) após os custos.

97 A OIT reconhece a saúde e a segurança no trabalho como um direito fundamental. Nos lugares onde a plataforma envolve diretamente o trabalhador, 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, os locais de trabalho, as máquinas, os equipamentos e os processos sob seu controle são seguros e sem risco para a saúde”, e que “quando necessário, roupas e equipamentos de proteção adequados [devem ser previstos] para prevenir, na medida do razoavelmente praticável, o risco de acidentes ou de efeitos adversos para a saúde”.

98 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 orientadores úteis de disposições adequadas nos termos e condições dos trabalhadores, bem como o acesso dos trabalhadores a esses

termos e condições.

99 Os trabalhadores devem ter a opção de intensificar as queixas que não foram satisfatoriamente tratadas e, no caso de decisões automatizadas, devem ter a opção de mudar para mediação humana.

100 De acordo com a Convenção da OIT N° 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão e legislação nacional aplicável.

101 Um mecanismo de expressão da voz coletiva dos trabalhadores permitirá que os trabalhadores participem na definição das agendas para poder apresentar os assuntos que mais os preocupam. Esse mecanismo pode ser físico ou virtual (por exemplo, reuniões on-line) e deve envolver uma interação significativa (por exemplo, não pesquisas). Também deve permitir que TODOS os trabalhadores participem de reuniões regulares com a gestão da plataforma.

102 Por exemplo, “[a plataforma] apoiará qualquer esforço de seus trabalhadores para organizar-se coletivamente ou formar um sindicato. A negociação coletiva por meio dos sindicatos pode muitas vezes trazer condições de trabalho mais favoráveis.”

103 Ver: ILO (2021) World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work International Labour Office – Geneva

104 Se os trabalhadores optarem por buscar representação de um órgão coletivo independente de trabalhadores ou sindicato que não seja prontamente reconhecido pela plataforma, a plataforma deve estar aberta para adotar vários canais de representação, quando o quadro legal permitir, ou buscar maneiras de implementar dúvidas dos trabalhadores à sua comunicação com o órgão representativo existente.

Créditos e Financiamento

Fairwork é um projeto coordenado pelo Oxford Internet Institute, da University of Oxford, e pelo Berlin Social Science Center, e conta com o conhecimento e a experiência de Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) at the American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, Center for Development Evaluation and Social Science Research (CREDI), Centre for Labour Research, Chinese University of Hong Kong's Centre for Social Innovation Studies, CIPG Innovation Policy Governance, CIPPEC, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, Humboldt University of Berlin, Institute for a Fair Economy, International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), International University of Rabat, iSocial, KU Leuven, Lagos Business School, Luigj Gurakuqi University of Shkodër, National University of Singapore, Observatorio de Plataformas Perú, Phenix Center for Economics & Informatics Studies, Pollicy, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, Solidarity Center, TEDIC, The Policy Initiative, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Complutense de Madrid, Universidad del Rosario, Universidade de Sao Paulo (USP), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade Tecnológica Federal do Parana (UTFPR), University of California's Hastings College of the Law, University of Cape Town, University of Manchester, University of Toronto e University of the Western Cape.

Autores

Rafael Grohmann, Claudia Nociolini Rebecchi, Julice Salvagni, Rodrigo Carelli, Roseli Figaro, Jonas Valente, Felipe Moda, Jackeline Gameleira, Natalia Muniz, Mark Graham.

Equipe Fairwork Brasil (em ordem alfabética)

Thais Regina Aiello, Gabriel de Almeida, Marcos Aragao, Rodrigo Carelli, Rafael Rodrigues da Costa, Helena Farias,

Alessandro Fernandes, Roseli Figaro, Jackeline Gameleira, Caroline Govari, Rafael Grohmann, Jamir Osvaldo Kinoshita, Luana Medina, Felipe Moda, Beatriz Motta, Natalia Muniz, Claudia Nociolini Rebecchi, Claudia Nonato, Fernando Felicio Pachi Filho, Gabriela Salomao, Julice Salvagni, Eneida Santos, Nycolly Barbosa Souza, Maria Julia Tavares, Gabriel Vale, Jonas Valente, Janaina Visibeli Barros, Mayra Castro Vizentin.

Equipe Fairwork

Jana Ababneh, Eisha Affi, Wirawan Agahari, Pablo Aguera Reneses, Iftikhar Ahmad, María Belen Albornoz, Luis Pablo Alonzo, Oğuz Alyanak, Hayford Amegbe, Branka Andjelkovic, Marcos Aragão, María Arnal, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi, Sami Atallah, Tat Chor Au-Yeung, Ahmad Awad, Adam Badger, Meghashree Balaraj, Joshua Baru, Ladin Bayurgil, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Sudeep Bhargava, Wasel Bin Shadat, Virgel Bingham, Ameline Bordas, Maren Borkert, Álvaro Briaes, Joe Buckley, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eiser Carnero Apaza, Eduardo Carrillo, Maria Catherine, Chris King Chi Chan, Henry Chavez, Hussein Cheaito, Ana Chkareuli, Andrea Ciarini, Antonio Corasaniti, Pamela Custodio, Adriansyah Dhani Darmawan, Kavita Dattani, Olayinka David-West, Janine De Vera, Luisa De Vita, Alejandra S. Y. Dinegro Martínez, Brikena Kapiszyz Dionizi, Ha Do, Matias Dodel, Marta D'Onofrio, Elvira Drishti, Veena Dubal, James Dunn-Willimason, Khatia Dzamukashvili, Dana Elbashbishy, Batoul ElMehdar, Elisa Errico, Úrsula Espinoza Rodríguez, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Farah Galal, Jackeline Gameleira, Pia Garavaglia, Chana Garcia, Navneet Gidda, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin, Eloísa González, Mark Graham, Rafael Grohmann, Martin Gruber-Risak, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Teona Henderson, Mabel Rocío Hernández Díaz, Luis Jorge Hernández Flores, Victor Manuel Hernandez Lopez, Nur Huda, Huynh Thi Ngoc Tuyet, Francisco Ibáñez, Neema Iyer, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Abdul Bashiru Jibril, Ermira Hoxha Kalaj, Raktima Kalita, Zeynep Karlidag, Lucas Katera, Mishal Khan, Bresena Dema Kopluku, Maja Kovac, Anjali Krishan, Martin Krzywdzinski,

Amela Kurta, Ilma Kurtović, Morad Kutkut, Tobias Kuttler, Arturo Lahera-Sánchez, Jorge Leyton, Georgina Lubke, Bilahari M, Raiyaan Mahbub, Wassim Maktabi, Oscar Javier Maldonado, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Ana Flavia Marques, Margreta Medina, Nacef Mouri, Jamal Msami, Hilda Mwakatumbula, Beka Natsvlishvili, Mounika Neerukonda, Ana Negro, Chau Nguyen Thi Minh, Sidra Nizambuddin, Claudia Nociolini Rebecchi, Bonnita Nyamwire, Michelle Ogolla, Oluwatobi A. Ogunmokon, Frederick Pobee, Caroline A Omware, Nermin Oruc, Christian Nedu Osakwe, Balaji Parthasarathy, Francesca Pasqualone, María Inés Martínez Penadés, Leonhard Plank, Frederick Pobee, Valeria Pulignano, Jack Linchuan Qiu, Jayvy R. Gamboa, Ananya Raihan, Antonio Ramírez, Juan-Carlos Revilla, Alberto Riesco-Sanz, Nagla Rizk, Moisés K. Rojas Ramos, Federico Rosenbaum Carli, Cheryll Ruth Soriano, Julice Salvagni, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Maricarmen Sequera, Murali Shanmugavelan, Aditya Singh, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Anna Sting, Zuly Bibiana Suárez Morales, David Sutcliffe, Ainan Tajrian, Dinh Thi Chien, Kristin Thompson, Kiko Tovar, Funda Ustek Spilda, Jonas Valente, Giulia Varaschin, Daniel Vizuete, Annmercy Wairimu, Jing Wang, Robbie Warin, Nadine Weheba, Najlae Zhani e Sami Zoughaib.

Pareceristas Externos

Daniel Vizuete e Mishal Khan

Editor

David Sutcliffe

Editing

Tobias Kuttler

Por Favor Cite

Fairwork (2023) Relatório Fairwork Brasil 2023: Ainda em Busca de Trabalho Decente na Economia de Plataformas. Oxford, Reino Unido; Berlin, Alemanha.

Por favor, note que este relatório contém seções em comum com outros relatórios Fairwork, notadamente partes das seções Perspectiva Fairwork, Impacto e Próximos Passos e Apêndice.

Designers

One Ltd. e User Design, Illustration and Typesetting, UK

Financiadores

Este relatório foi financiado pela Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), encomendado pelo Ministério Federal de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (BMZ) da Alemanha.

Agradecimentos Especiais

Katia Padvalkava, Duncan Passey, Maisy Gills, Sara Spinks, Lucy Hennings, Isabelle Malcolm, Philip Hind, Ornella Sciuto, Caroline Hampshire, Tabitha Baker e David Sutcliffe, da Universidade de Oxford, por seu amplo apoio administrativo ao projeto desde seu início. A equipe do projeto agradece profundamente a Shakhlo Kakharova, Lukas Sonnenberg e Kirsten Schuettler da GIZ por seu apoio e orientação contínuos enquanto levamos nosso trabalho rumo a próxima etapa. Agradecemos a toda a equipe Fairwork Brasil por todo o trabalho em todas as etapas da pesquisa. Nós também agradecemos a Fundação da Universidade de São Paulo (FUSP) pelo gerenciamento local do projeto, junto com Claudia Nonato. 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 pontuações das plataformas. Todo o trabalho neste projeto foi compartilhado não apenas entre nossa equipe de pesquisa, mas também entre as partes interessadas que nossas pontuações 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..

A COLLABORATION BETWEEN



UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO DE JANEIRO



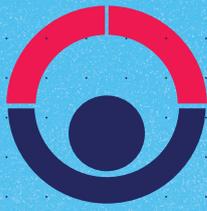
UNIVERSITY OF
TORONTO



FUNDED BY



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung



Fairwork

Mais Detalhes

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

 info@fair.work

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

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