

AS EMPRESAS-PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL: REMUNERAÇÃO, GESTÃO, CONTRATOS, REPRESENTAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO JUSTAS?

Resumo

Esta comunicação tem por objetivo sistematizar o estágio atual de uma pesquisa de iniciação científica sobre empresas-plataformas digitais e trabalho mediado por aplicativos, organizada em cinco eixos analíticos: remuneração, gestão, contratos, representação e condições de trabalho. Parte-se da hipótese de que a plataformização do trabalho, longe de significar apenas inovação tecnológica ou ampliação da autonomia individual, intensifica formas históricas de exploração laboral sob novos dispositivos de controle, reorganização e precarização, agora em bases digitais. Metodologicamente, o texto resulta de revisão bibliográfica qualitativa de autores centrais da economia política das plataformas, da sociologia do trabalho, da crítica da uberização, da gestão algorítmica e do debate sobre trabalho decente, com destaque para Nick Srnicek (2017), Ludmila C. Abílio (2020), Ricardo Antunes (2018, 2020), Valerio De Stefano (2016), Jamie Woodcock e Mark Graham (2020) e Sara Baiocco *et al.* (2022). Ainda, a revisão abarcou a discussão de Rebecchi *et al.* (2023) sobre o ano 1 do Projeto Fairwork (2021-2022) e o relatório experimental *Trabalho por meio de plataformas digitais 2024*, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2025). A análise desenvolvida sustenta, através desses materiais, que a remuneração, nas plataformas, não funciona apenas como pagamento por tarefa, mas como mecanismo de governo da disponibilidade; que a gestão algorítmica opera como administração da concorrência entre trabalhadores; que os contratos atuam como tecnologias de negação da relação de emprego; que a representação coletiva, embora dificultada, vem sendo reconstruída em formas novas, em rede e territorializadas; e que as condições de trabalho revelam a normalização do risco como parte ordinária do modelo de negócio. Conclui-se que a literatura revisada aponta que as empresas-plataformas digitais consolidam um regime de exploração marcado por controle intensivo, externalização de custos, enfraquecimento de direitos e opacidade gerencial. Assim, reforça-se a necessidade de aprofundar, nas próximas etapas da pesquisa, o diálogo entre literatura crítica, evidências empíricas e debate regulatório sobre trabalho justo no Brasil.

Palavras-chave: plataformas digitais; uberização; trabalho por aplicativos; gestão algorítmica; trabalho e dignidade; trabalho decente.

Introdução

A expansão das empresas-plataformas digitais tornou-se uma das expressões mais visíveis e socialmente relevantes das transformações contemporâneas do mundo do trabalho. Frequentemente apresentadas como inovação tecnológica, mediação eficiente entre oferta e demanda e ampliação da autonomia individual, essas empresas têm sido analisadas, por bibliografia crítica crescente, como parte de um processo mais amplo de reorganização das relações laborais, marcado pela flexibilização, informalização, transferência de riscos ao trabalhador e intensificação de mecanismos de controle. Nessa perspectiva, discutir plataformas digitais exige ultrapassar a linguagem do empreendedorismo e da inovação, de modo a compreender como esse modelo empresarial reconfigura a remuneração, a gestão, os contratos, a representação coletiva e as condições gerais de trabalho. Esse deslocamento analítico é essencial porque a plataformização do trabalho não introduz apenas novos instrumentos técnicos, mas consolida novas formas de subordinação, extração de valor e invisibilização do vínculo laboral.

Do ponto de vista da economia política, Srnicek (2017, p. 29, tradução nossa) define as plataformas como “infraestruturas digitais que permitem a interação entre dois ou mais grupos”. Entretanto, o autor insiste que elas são mais do que simples espaços neutros de conexão, pois constituem formas específicas de organização empresarial que extraem, analisam e utilizam dados como recurso central de acumulação, ao mesmo tempo em que governam as regras das interações econômicas e sociais nelas realizadas. Assim, compreender a plataformização do trabalho implica situá-la em uma dinâmica mais ampla de concentração de poder econômico e informacional, na qual a mediação digital também se converte em forma de comando, vigilância e organização do trabalho. Em outras palavras, as plataformas não apenas conectam sujeitos dispersos; elas organizam os mercados em que atuam, classificam os trabalhadores, distribuem acesso às oportunidades e passam a controlar dimensões centrais da circulação do trabalho e da renda.

Abílio (2020) interpreta a uberização como consolidação do trabalhador *just-in-time*, isto é, permanentemente disponível, acionado apenas na medida exata da demanda e desprovido de garantias estáveis. Essa lógica, como mostra a autora, produz a figura do “autogerente subordinado”, que aparentemente administra a própria atividade, mas permanece submetido a formas opacas e variáveis de controle, avaliação e distribuição do trabalho. Nesse sentido, a uberização pode ser compreendida como um processo no qual a transferência de responsabilidades ao trabalhador — pelos custos, pela gestão do tempo, pela administração da

jornada e pela própria sobrevivência econômica — não elimina o comando empresarial, mas o desloca para mecanismos menos visíveis e mais difusos. A autonomia prometida, portanto, não se traduz em poder efetivo de decisão sobre o trabalho, mas em responsabilização individual diante de uma estrutura de funcionamento controlada pela plataforma.

Em formulação convergente, De Stefano (2016) afirma que a chamada economia de bicos [*gig-economy*] não deve ser pensada como um universo autônomo e desconectado do restante do mercado de trabalho, pois ela se articula a processos mais amplos de casualização, informalização e disseminação de formas não padronizadas de emprego. Esse modelo se estrutura, como demonstra o autor, por meio de uma força de trabalho acionada sob demanda e remunerada apenas quando efetivamente utilizada, o que desloca para o trabalhador a maior parte da incerteza quanto ao tempo de trabalho, à renda e à continuidade da atividade. Essa contribuição é particularmente importante porque impede que a economia de bicos seja lida como fenômeno inteiramente novo ou excepcional. Ao contrário, ela deve ser compreendida como parte de um processo histórico mais amplo de flexibilização da relação salarial e de experimentação de novos arranjos jurídicos e organizacionais que permitem às empresas acessar trabalho sem assumir plenamente o custo social de sua reprodução.

Outra dimensão central para compreender a plataformização do trabalho é a gestão algorítmica. Baiocco *et al.* (2022) mostram que a transformação digital afeta não apenas a quantidade e o tipo de trabalho disponível, mas também a maneira como ele é realizado, coordenado, monitorado e avaliado. Nas plataformas digitais de trabalho, os algoritmos passam a assumir funções tradicionalmente gerenciais, como planejamento, alocação, comando, coordenação e controle, ao mesmo tempo em que ampliam a centralização de conhecimento e poder nas mãos da empresa. Isso significa que o trabalhador pode até não encontrar um chefe visível na forma tradicional, mas continua submetido a formas intensas de controle, agora operacionalizadas por sistemas de classificação, ranqueamento, reputação, geolocalização, distribuição de chamadas e bloqueios. A gestão algorítmica, portanto, não representa o desaparecimento da hierarquia, mas sua reformulação técnica e organizacional em moldes ainda mais opacos e difíceis de contestar.

Sustenta-se aqui, portanto, que a relevância desse debate não decorre apenas do crescimento quantitativo do trabalho por aplicativos, mas do fato de que ele evidencia tendências mais amplas do capitalismo contemporâneo. As plataformas não apenas reorganizam setores específicos; elas expõem uma forma de racionalidade empresarial baseada em uso intensivo de dados, fragmentação do vínculo laboral, desresponsabilização patronal e dispersão do conflito. Nesse sentido, a plataformização do trabalho pode ser lida como um laboratório

privilegiado para observar os modos contemporâneos de administração da força de trabalho, pelos quais as empresas combinam tecnologia, informalização, gestão concorrencial e opacidade jurídica para reorganizar a exploração sem necessariamente assumir os compromissos históricos associados ao emprego protegido.

É precisamente a partir desse enquadramento que a revisão bibliográfica aqui apresentada se organiza em cinco eixos, inspirada pelos princípios do trabalho decente elaborados pelo Fairwork: remuneração, gestão, contratos, representação e condições de trabalho. A escolha desses eixos não é meramente classificatória. Ela procura captar dimensões fundamentais presentes na literatura sobre as condições laborais nas plataformas e, ao mesmo tempo, permitir uma leitura articulada entre economia política, formas de controle, arranjos jurídicos e experiência concreta dos trabalhadores. Assim, o objetivo não é apenas descrever o que vem sendo produzido sobre os efeitos da plataformização, mas compreender de que maneira esses efeitos se articulam em um regime específico de exploração, no qual remuneração fragmentada, comando algorítmico, contratos desprotegidos, fragilidade da representação e normalização do risco aparecem como partes interdependentes de um mesmo modelo de negócio. Por isso, analisar as implicações das plataformas digitais significa também discutir quais limites sociais, jurídicos e políticos estão sendo impostos — ou, em muitos casos, corroídos — nas formas contemporâneas de trabalho.

Metodologia

Este texto foi elaborado com base em uma **revisão bibliográfica qualitativa** centrada na análise de pesquisas teóricas e empíricas sobre empresas-plataformas digitais, trabalho por aplicativos, uberização, gestão algorítmica e trabalho decente. Nesta etapa da pesquisa, o objetivo não foi produzir levantamento de campo próprio, mas consolidar um referencial analítico capaz de orientar a investigação posterior. Trata-se, portanto, de uma etapa de **fundamentação teórica, delimitação conceitual do problema de pesquisa e organização inicial do *corpus* interpretativo**, indispensável para as fases seguintes do trabalho. Esse tipo de procedimento se justifica porque o tema investigado — a plataformização do trabalho — constitui um fenômeno complexo, atravessado por dimensões econômicas, jurídicas, políticas, tecnológicas e sociológicas, exigindo, antes de qualquer incursão empírica própria, a construção de um quadro conceitual sólido que permita interpretar criticamente a realidade observada.

A opção pela revisão bibliográfica qualitativa decorre também do caráter ainda inicial desta pesquisa. Em vez de buscar, neste momento, mensuração própria de variáveis ou produção

de dados primários, o trabalho procurou mapear e sistematizar interpretações já consolidadas e em disputa no campo acadêmico, a fim de identificar os principais diagnósticos sobre o trabalho em plataformas e construir, a partir deles, um eixo analítico próprio. Nessa direção, a revisão não foi tomada como simples levantamento de referências, mas como procedimento de leitura comparativa, seleção crítica e articulação interpretativa de autores e pesquisas que abordam o fenômeno a partir de diferentes tradições disciplinares. O objetivo, portanto, não foi reunir consensos, mas identificar como a bibliografia disponível permite compreender o trabalho por plataformas como forma específica de reorganização da exploração no capitalismo contemporâneo.

O **corpus bibliográfico** foi constituído a partir da seleção de textos considerados centrais para o debate contemporâneo sobre a plataformização do trabalho. Essa seleção obedeceu a alguns critérios principais. Em primeiro lugar, foram escolhidas obras com forte circulação acadêmica e reconhecida relevância no debate internacional e brasileiro sobre plataformas digitais e trabalho. Em segundo lugar, buscou-se compor um conjunto de textos que cobrisse diferentes dimensões do problema: economia política das plataformas, organização do trabalho, formas de contratação, gestão algorítmica, experiências dos trabalhadores e parâmetros normativos de trabalho decente. Em terceiro lugar, privilegiaram-se materiais que permitissem articular discussão teórica e elementos empíricos, evitando que a revisão bibliográfica se tornasse excessivamente abstrata ou descolada da realidade brasileira. Assim, foram mobilizados autores como Nick Srnicek, Ludmila Costhek Abílio, Ricardo Antunes, Valerio De Stefano, Jamie Woodcock, Mark Graham, Sara Baiocco, além da discussão de Claudia N. Rebechi *et al.* (2023) sobre o ano 1 do Projeto Fairwork (2021-2022) e do relatório experimental do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2025) sobre trabalho por meio de plataformas digitais no Brasil em 2024.

A escolha desses textos não foi aleatória. Srnicek (2017) oferece uma leitura de economia política capaz de situar as plataformas no interior de uma dinâmica mais ampla de acumulação baseada em dados, concentração econômica e reconfiguração das infraestruturas do capitalismo contemporâneo. Abílio (2020) e Antunes (2018, 2020) foram selecionados por formularem, no campo da sociologia do trabalho e da crítica da uberização, interpretações fundamentais sobre a transformação do trabalhador em sujeito permanentemente disponível, sobre a figura do “autogerente subordinado” e sobre a reorganização da exploração em bases digitais. De Stefano (2016) foi mobilizado por oferecer uma leitura jurídico-laboral e sociológica especialmente importante para pensar a chamada economia de bicos, a informalização, a precariedade e os limites da distinção entre trabalho autônomo e relação de

emprego. Woodcock e Graham (2020) foram escolhidos por articularem crítica à economia de bicos, reflexão sobre organização coletiva e formulação normativa de trabalho justo. Baiocco *et al.* (2022) entram no corpus pela importância de sua contribuição ao debate sobre gestão algorítmica e seus efeitos sobre os equilíbrios de poder e os processos de controle no trabalho. Já Rebechi *et al.* (2023) e o relatório do IBGE foram incluídos por trazerem material empírico e normativo fundamental para aproximar a discussão teórica das especificidades do caso brasileiro.

A revisão foi organizada a partir de **cinco eixos temáticos** — remuneração, gestão, contratos, representação e condições de trabalho — definidos não apenas como categorias de exposição, mas como dimensões fundamentais da experiência laboral nas plataformas. A escolha desses eixos dialoga diretamente com o enquadramento do Fairwork, cuja pesquisa-ação é “orientada por cinco princípios comuns do trabalho decente que possibilitam avaliar a atuação das empresas de plataforma: remuneração, condições de trabalho, contrato, gestão e representação justos” (Rebechi *et al.*, 2023, p. 370). Esse diálogo foi importante para esta pesquisa por duas razões. Primeiro, porque oferece um vocabulário analítico já testado em pesquisa empírica no Brasil e internacionalmente. Segundo, porque permite organizar a revisão bibliográfica a partir de parâmetros que articulam crítica social e dimensão normativa, isto é, não apenas o que são as plataformas, mas também em que medida elas correspondem ou não a critérios mínimos de trabalho decente.

Entretanto, esses eixos não foram utilizados apenas como categorias descritivas ou classificatórias. O procedimento adotado consistiu em tratá-los como **lugares analíticos em que se condensam conflitos sociais concretos**. Assim, a remuneração não foi lida apenas como valor pago por tarefa, mas como expressão de uma determinada forma de governo da disponibilidade do trabalhador; a gestão, além de mediação técnica, foi tratada como reorganização algorítmica do comando e da concorrência; os contratos deixam de ser apenas uma forma jurídica para se tornarem mecanismos de produção de autonomia aparente e desresponsabilização empresarial; a representação surge como problema político central diante da fragmentação da força de trabalho; e as condições de trabalho foram compreendidas como síntese concreta dos efeitos da articulação entre pagamento instável, comando algorítmico, fragilidade contratual e desproteção social. Em outras palavras, a metodologia desta revisão procurou transformar os eixos em **operadores de interpretação**, e não em simples tópicos de exposição.

Do ponto de vista do procedimento de trabalho, a revisão envolveu leitura integral dos textos selecionados, fichamento analítico das obras e organização dos argumentos em torno dos

cinco eixos definidos. Durante a leitura, buscou-se identificar: a) os conceitos centrais formulados por cada autor; b) os diagnósticos produzidos sobre o trabalho por plataformas; c) os mecanismos específicos de organização, remuneração, contratação e controle descritos; d) as evidências empíricas mobilizadas; e e) as proposições normativas e regulatórias apresentadas. Esse procedimento permitiu comparar perspectivas distintas, localizar aproximações e divergências entre os autores e construir uma síntese que não se limitasse a reproduzir posições isoladas, mas que possibilitasse a formulação de interpretações próprias. Assim, mais do que reunir textos em torno de um tema comum, o método adotado buscou construir uma **leitura articulada e problematizadora** do material bibliográfico.

Outro aspecto importante da metodologia foi a incorporação de textos de perfil **empírico e normativo**, e não apenas de elaboração teórica. O caso do Fairwork é especialmente relevante nesse ponto. Rebecchi *et al.* (2023, p. 370) esclarecem que o percurso metodológico do projeto “integra entrevistas com trabalhadores, *desk research* e reuniões estruturadas com representantes das empresas de plataforma”, o que faz desse material uma referência importante não apenas no plano analítico, mas também metodológico. Embora esta análise não replique esse desenho de pesquisa, ela se beneficia dos seus resultados para compreender como os princípios do trabalho decente vêm sendo operacionalizados no contexto brasileiro e quais são os limites efetivos das plataformas avaliadas quando confrontadas com esses critérios. Isso também vale para o relatório do IBGE, cuja contribuição foi fundamental para ancorar a revisão em dados estatísticos sobre crescimento do trabalho por plataformas, perfil dos trabalhadores, dependência em relação aos aplicativos, rendimentos, informalidade e ausência de proteção social. Dessa forma, a metodologia desta etapa procurou articular **elaboração teórica, evidência empírica e enquadramento normativo**, evitando tanto uma revisão excessivamente abstrata quanto uma descrição empírica sem densidade conceitual.

Por fim, é importante explicitar que esta etapa possui caráter **parcial e preparatório** dentro do desenvolvimento da pesquisa. O objetivo principal foi consolidar um quadro teórico-analítico capaz de sustentar suas próximas etapas. Em termos mais concretos, esta revisão bibliográfica permite: delimitar o problema de pesquisa com maior precisão; identificar categorias centrais de análise; localizar o estado do debate acadêmico sobre plataformas digitais; e construir hipóteses interpretativas que poderão ser aprofundadas posteriormente, inclusive em diálogo com materiais empíricos mais sistemáticos sobre o caso brasileiro. Em vez de encerrar a investigação, a metodologia adotada abre caminho para um aprofundamento futuro do trabalho, especialmente no que se refere à articulação entre revisão crítica, dados

empíricos, disputas regulatórias e formas de mobilização coletiva dos trabalhadores por aplicativos.

Remuneração

No debate sobre empresas-plataformas digitais, a remuneração constitui dimensão central para compreender a precarização contemporânea do trabalho. Diferentemente das formas clássicas de emprego assalariado, o trabalho mediado por plataformas tende a romper com parâmetros relativamente estáveis de salário, jornada e previsibilidade de renda, substituindo-os por pagamentos fragmentados, variáveis e condicionados à demanda imediata. Assim, a remuneração não pode ser analisada apenas pelo valor nominal recebido por corrida, entrega ou tarefa, mas deve ser compreendida em articulação com o tempo de disponibilidade não pago, com os custos assumidos pelo trabalhador e com a opacidade dos critérios que definem o acesso ao rendimento.

Como demonstra Abílio (2020), o trabalhador uberizado é mobilizado sem qualquer garantia prévia de carga de trabalho, remuneração ou tempo necessário para alcançar uma renda mínima. De Stefano (2016) reforça essa leitura ao caracterizar a economia de bicos como forma de mobilização de força de trabalho em base de pagamento por uso [*pay-as-you-go basis*], isto é, um sistema no qual os trabalhadores são pagos apenas quando executam tarefas para clientes. O autor associa essa lógica à formação de uma força de trabalho acionada apenas no exato momento da demanda e observa que esse modelo tende a reduzir o trabalhador a uma lógica de “humanos como serviço”. Srnicek (2017) aprofunda esse diagnóstico ao mostrar que as chamadas plataformas enxutas procuram externalizar o máximo possível de custos e operar com trabalhadores classificados como contratantes independentes. Nessa lógica, o valor recebido por tarefa não pode ser lido como ganho efetivo, pois é inseparável de gastos com combustível, manutenção, equipamentos, seguro, conectividade e reprodução cotidiana da atividade laboral. Assim, o autor argumenta que a remuneração nas plataformas é inseparável de custos e riscos ao trabalhador. Por sua vez, a crítica normativa do Fairwork, conforme Rebecchi *et al.* (2023), ajuda a sistematizar essa discussão ao estabelecer que remuneração justa não significa apenas valor bruto pago, mas renda minimamente digna, inclusive após o desconto dos custos assumidos pelo trabalhador. Ao avaliar plataformas no Brasil, o projeto mostra, no entanto, que esse padrão permanece distante da realidade, reforçando a hipótese de que a remuneração nas empresas-plataformas está estruturalmente ligada à instabilidade, à não remuneração do tempo de disponibilidade e à externalização de custos.

A partir disso, a interpretação que se propõe aqui é que a remuneração, nas plataformas, não opera apenas como contrapartida econômica pelo serviço realizado, mas como mecanismo de governo da disponibilidade. O problema, então, não é apenas pagar pouco, mas pagar apenas de tal forma que o trabalhador permaneça continuamente conectado, disponível para a próxima chamada. O pagamento, nesse sentido, não reconhece mais a totalidade do trabalho na dimensão real e material e passa a remunerar apenas sua parcela imediatamente capturada pelo aplicativo. Como resultado, vê-se que a espera, o deslocamento, a presença e os riscos se tornam recursos gratuitos para a empresa.

Gestão

A gestão do trabalho nas empresas-plataformas digitais não pode ser compreendida como simples coordenação técnica entre oferta e demanda. A literatura aqui analisada mostra que essas empresas organizam, distribuem, monitoram, avaliam e disciplinam o trabalho por meio de sistemas digitais que concentram informação e poder decisório, ao mesmo tempo em que tornam menos visíveis os mecanismos concretos de subordinação.

Para Snircek (2017, p. 31, tradução nossa), as plataformas incorporam uma política, pois “as regras do desenvolvimento de produtos e serviços, bem como as interações de mercado, são definidas pelo proprietário da plataforma”. Na mesma passagem, o autor sustenta que as plataformas passam a deter controle e governança sobre as regras do jogo, o que permite compreender a gestão como dimensão constitutiva do capitalismo de plataforma. Essas plataformas, como observam Baiocco *et al.* (2022), representam a forma mais desenvolvida e disseminada de gestão algorítmica ao incorporar algoritmos para realizar funções clássicas da administração, como seleção, alocação, comando, coordenação e controle do trabalho. A questão algorítmica, assim, tende a centralizar conhecimento e controle, afetando diretamente as condições de trabalho e diversos aspectos da qualidade do emprego.

No debate internacional, Grohmann (2020) “empresta” a definição de gestão algorítmica de Mareike Möhlmann e Lior Zalmanson (2017 citado por Grohmann, 2020, p. 158), que a compreendem como “práticas de supervisão, governança e controle conduzidas por algoritmos em trabalhadores de forma remota”, cujas características principais incluem rastreamento permanente, avaliação contínua do desempenho, automação de decisões e baixa transparência algorítmica — já que os trabalhadores não têm acesso ao conjunto de regras e padrões que governam o sistema. Em Abílio (2020), a gestão aparece ligada à própria definição de uberização como nova forma de gerenciamento, controle e organização do trabalho, na qual a

aparente autonomia do trabalhador convive com regras empresariais opacas, variáveis e unilaterais. Já Rebechi *et al.* (2023) mostram que, no plano normativo, a gestão das plataformas está muito aquém do ideal de trabalho decente, em razão da ausência de canais eficazes de recurso, transparência e devido processo. Entre os consumidores entrevistados, “84% consideram injusto punir trabalhadores com bloqueios e cancelamentos sem apresentação dos motivos” (Rebechi *et al.*, 2023, p. 384).

Nesse eixo, sustenta-se que a gestão das plataformas não é apenas algorítmica; também é concorrencial. O algoritmo, além dos pedidos, também distribui renda provável, visibilidade dentro do sistema de aplicativos, acesso a modalidades mais vantajosas — como quando comparamos um entregador que se desloca de bicicleta e um que se desloca de moto — e chance de permanência. A gestão é, então, produção de concorrência interna entre trabalhadores. Isso, além de nos ajudar a compreender por que mudanças “operacionais” são vistas como ataque direto às condições de trabalho, também permite que nos atentemos em como a concorrência pode sabotar a representação dos trabalhadores.

Contratos

A discussão sobre contratos ocupa lugar central na literatura porque é justamente pela forma contratual que as plataformas procuram se apresentar como meras intermediárias tecnológicas, e não como empregadoras. Dessa forma, em vez de vínculos formais de emprego, predominam termos de uso, contratos de adesão e enquadramentos que classificam os trabalhadores como autônomos, parceiros ou prestadores independentes.

De Stefano (2016) mostra que muitas plataformas recorrem a cláusulas independentes por meio do contratante [*independent-contractor clauses*] para afastar a incidência de direitos trabalhistas e de proteção social. Assim, ele conclui que a economia de bicos vem sendo marcada por relações de trabalho disfarçadas [*disguised employment relationships*]. Contra isso, o autor destaca a importância do princípio da primazia dos fatos, segundo o qual a natureza de trabalho deve ser determinada pelos fatos concretos da atividade desempenhada, e não apenas pelo nome atribuído ao contrato. Ricardo Antunes (2020, p. 16) contribui para esse debate ao afirmar que, nas plataformas, “as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas” e, por isso, assumem a aparência de prestação de serviços. Em *O privilégio da servidão*, Antunes (2018) também fala em “assalariamento disfarçado” para descrever a flexibilidade contratual contemporânea. Srnicek (2017) reforça esse diagnóstico ao mostrar que as plataformas enxutas dependem justamente da classificação de seus trabalhadores

como contratados independentes ao invés de funcionários. Woodcock e Graham (2020), por sua vez, observam que o trabalho em plataformas se organiza com base em “contratos que favorecem um lado só” e em formas de inserção marcadas por relação de emprego ambígua ou disfarçada, baixa proteção social e obstáculos à sindicalização. Já Rebechi *et al.* (2023) ressaltam que o padrão de contratos justos estabelecido pelo Fairwork, o qual exige clareza, acessibilidade, compreensão real e ausência de cláusulas abusivas, ainda está longe de ser atingido no Brasil.

Através da leitura dos autores sobre o contrato entre trabalhadores e plataformas, podemos inferir que o contrato flexível não significa liberdade ampliada para o trabalhador, mas uma estratégia de reorganização das relações laborais em bases mais favoráveis ao capital. Nesse caso, ele não é secundário, mas parte constitutiva do mecanismo de acumulação, pois permite reduzir custos, enfraquecer direitos e deslocar responsabilidades para o trabalhador. Além de não proteger os trabalhadores, o contrato também serve como estratégia de negação da relação de emprego. Isso acontece pois ele não descreve uma autonomia preexistente; ele a produz juridicamente, mesmo quando a realidade material dos empregados aponta para dependência econômica — e algorítmica —, controle operacional e subordinação à estrutura da plataforma. A plataforma, portanto, usa a forma contratual para extrair trabalho subordinado sem reconhecer plenamente suas obrigações e responsabilidades sociais, jurídicas e políticas decorrentes da relação com o trabalhador. A centralidade das pautas dos entregadores, que serão vistas no eixo da representação — pagamento, transparência e negociação —, torna isso evidente, pois as experiências concretas do trabalho desmentem a narrativa de “parceria” independente.

Representação

A representação coletiva ocupa lugar decisivo nesse debate porque a organização do trabalho por plataformas tende a fragmentar a força de trabalho, dispersar espacialmente os trabalhadores e enfraquecer as formas tradicionais de organização sindical e barganha coletiva. Ao mesmo tempo, a literatura mostra que essa fragmentação não elimina o conflito, mas impõe o desafio de pensar novas formas de representação coletiva.

Woodcock e Graham (2020) observam que a ampla oferta de mão de obra reduz drasticamente o poder individual de negociação dos trabalhadores sobre salários e condições de trabalho. Se, por um lado, isso torna a organização coletiva ainda mais necessária, por outro, os próprios autores destacam a ausência de voz coletiva entre trabalhadores de plataforma, o que

compromete sua capacidade de barganhar com plataformas e empregadores. A dispersão espacial, a centralidade da reputação digital e o risco de desativação da conta, como aponta De Stefano (2016), podem desencorajar a participação em ações coletivas, produzindo ambiente de medo e insegurança que inibe o exercício da ação coletiva. Dessa forma, os direitos previstos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como liberdade de associação e direito de negociar coletivamente, são negados aos trabalhadores das plataformas. No Brasil, essa discussão ganha força com o Fairwork, que toma a representação justa como uma das dimensões centrais do trabalho decente. Rebechi *et al.* (2023) mostram, por exemplo, que as plataformas avaliadas não atendem de maneira satisfatória esse critério e observam que 87% dos consumidores entrevistados consideram que as plataformas deveriam negociar com representantes dos trabalhadores.

Nesse cenário, propõe-se aqui, entretanto, a leitura de que os entregadores vêm construindo suas próprias formas de organização e representação em rede, territorial e insurgente. A fragmentação da identidade da classe dos entregadores é, assim, contornada através dos grupos de mensagem, páginas em redes sociais, comandos nacionais, articulações locais e repertórios de mobilização que, apesar de não se encaixarem na forma sindical clássica, existem: trata-se de uma representação mais móvel, menos institucionalizada, mais dependentes de redes sociais e mais ancorada no território urbano. Evita-se, assim, a simplificação da luta desses trabalhadores: sua capacidade coletiva não foi destruída, e a representação sindical nos moldes tradicionais não é a única forma de representação legítima. Quando os entregadores constroem paralisações como o Breque dos Apps — organizado pela última vez em 2025 —, eles produzem um sujeito coletivo capaz de nomear conflitos. A representação continua, portanto, a ser uma condição concreta de possibilidade para as lutas por remuneração, transparência e dignidade no trabalho.

Condições de trabalho justas?

A análise das condições de trabalho nas empresas-plataformas digitais exige ir além do debate sobre acesso à renda ou flexibilidade formal de horários. A literatura mostra que, nesse universo, as condições concretas de trabalho são marcadas por intensificação da jornada, insegurança permanente, monitoramento contínuo, exposição a riscos físicos e psíquicos e socialização individual dos custos do adoecimento e da proteção social.

Na coletânea organizada por Ricardo Antunes, Clarissa Schinestsck (2020, p. 131–132) afirma que o meio ambiente laboral das plataformas é caracterizado

pelos seguintes elementos: a) Pressão pelo medo: o medo passa a ser um elemento presente no desenvolvimento do trabalho em plataformas digitais, pois os trabalhadores têm medo de ser desconectados da fonte que viabiliza seu meio de subsistência, medo de não atingir uma nota boa nas avaliações, medo de não conseguir outro emprego. Os controles por geolocalização tornam os trabalhadores vulneráveis diante da empresa. Os trabalhadores são monitorados pela empresa em todos os instantes de sua vida e nem mesmo podem se reunir para buscar seus direitos, como em greves, com medo de ser bloqueados das plataformas. b) Jornadas extenuantes: para alcançar uma maior remuneração, já que o preço fixado para cada tarefa é baixo, impõem-se jornadas extenuantes. Cabe lembrar que, quando há um aumento da demanda, o valor da hora é reduzido, e é preciso trabalhar mais para ganhar mais. A jornada não é mais limitada a partir do tempo do trabalho, mas leva em consideração o valor da remuneração que precisa ser alcançada pelo trabalhador. Exemplos claros da prática de jornadas extenuantes são os bikeboys, que chegam a pedalar no espaço urbano mais de cinquenta quilômetros por dia, sete vezes por semana, em torno de dez horas por dia, e dormem nas praças de São Paulo, aguardando a próxima entrega. c) Captura da subjetividade do trabalhador: há um tratamento contraditório dispensado ao trabalhador como parceiro, iludindo-o de que é um microempresário com a utilização de marketing da economia compartilhada. O trabalhador seria um empresário de si mesmo, a quem incumbe providenciar todos os equipamentos necessários para o desenvolvimento do trabalho e arcar com os riscos daí decorrentes. d) Total precarização do trabalho: ausência de direitos mínimos para aqueles que trabalham, fundamentada na ideia de que se está diante de trabalhadores autônomos ou de microempreendedores. O trabalho sendo encarado como mercadoria.

A autora ainda sustenta que a organização do trabalho em plataformas, pautada em intenso controle e gerenciamento por algoritmos, produz “um meio ambiente laboral extremamente agressivo e com riscos exponenciais à saúde e à qualidade de vida dos trabalhadores” (Schinestsck, 2020, p. 132). Woodcock e Graham (2020, p 11, tradução nossa) sintetizam esse quadro ao associar a economia de bicos a “baixos salários, precariedade, condições de trabalho estressantes e perigosas, contratos que favorecem apenas um lado e falta de proteção ao trabalhador”. Se, para eles, as condições de um trabalho justo envolvem a proteção da saúde e do bem-estar do trabalhador, as pesquisas do Fairwork apontam, como indicado por Rebechi *et al.* (2023), que esse patamar mínimo não é atingido pelas plataformas analisadas. Desse modo, a deterioração das condições de trabalho não aparece como um problema marginal, mas como expressão sintética da articulação entre remuneração insuficiente, gestão opaca, fragilidade contratual e limitação da representação coletiva.

Neste eixo, vemos que as plataformas operam por meio da normalização do risco como parte cotidiana do trabalho. Risco físico, insegurança de renda, desgaste emocional, humilhação e ausência de proteção — como visto no eixo dos contratos — são agora parte do funcionamento desse modelo de negócio. Normaliza-se que o risco seja absorvido pelo próprio trabalhador, já que a plataforma não produz condições degradantes e insalubres apenas porque remunera mal, mas porque sistematicamente esses trabalhadores vivem sob um regime em que perigo,

exaustão e desproteção são continuamente individualizados, enquanto a empresa se exime e preserva sua posição de intermediadora tecnológica. Por isso, a pergunta “condições de trabalho justas?” vai além da esfera moral do debate; ela é uma questão central sobre os limites de um modelo de exploração que transforma insegurança em funcionamento cotidiano.

Considerações parciais

A revisão bibliográfica realizada até aqui permite sustentar, de forma provisória, que as empresas-plataformas digitais devem ser compreendidas menos como expressão de modernização neutra do trabalho e mais como parte de um processo de reorganização contemporânea da exploração laboral. Embora frequentemente apresentadas sob a linguagem da inovação, da autonomia e da flexibilidade, as plataformas operam por meio de um modelo que articula pagamento por tarefa, disponibilidade permanente, gestão algorítmica, fragilidade contratual, limitação da representação coletiva e deterioração das condições de trabalho.

Nos diferentes eixos analisados, a bibliografia converge em um diagnóstico consistente. No plano da remuneração, destacam-se a instabilidade da renda, a não remuneração do tempo de espera e a transferência de custos ao trabalhador. Na gestão, evidencia-se a centralidade dos algoritmos na distribuição, avaliação e disciplina do trabalho. Nos contratos, sobressai a autonomia apenas formal, produzida por cláusulas e enquadramentos que ocultam dependência econômica e subordinação material. Na representação, nota-se o enfraquecimento das formas tradicionais de organização, mas também o surgimento de novas experiências de mobilização coletiva. Por fim, nas condições de trabalho, sobressaem insegurança, intensificação, desgaste e baixa responsabilização empresarial pela saúde e segurança do trabalhador.

Em síntese, os textos analisados reforçam a hipótese central desta pesquisa: a plataformização do trabalho não representa apenas inovação técnica nas formas de prestação de serviços, mas transformação profunda das relações laborais, com implicações decisivas para a compreensão da remuneração, da gestão, dos contratos, da representação e das condições de trabalho justas. A contribuição específica deste texto está em sustentar que esses cinco eixos não devem ser lidos como sintomas isolados, mas como partes de um sistema que governa a disponibilidade, administra a concorrência, nega a relação de emprego e normaliza o risco enfrentado pelos trabalhadores, que apesar de não corresponderem aos moldes clássicos de organização sindical, possuem suas próprias formas de representação, organização coletiva e protesto. Como etapa inicial desta pesquisa, essa revisão bibliográfica consolida o referencial analítico e suas interpretações que sustentarão os próximos passos da investigação,

especialmente o aprofundamento do diálogo entre literatura, dados empíricos sobre o caso brasileiro e o debate regulatório sobre o trabalho em plataformas.

Referências

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111–126, 2020.

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

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 16–34.

BAIOCCO, Sara *et al.* **The algorithmic management of work and its implications in different contexts**. European Commission, 2022.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Geneva: International Labour Office, 2016.

FAIRWORK. **Relatório Fairwork Brasil 2025**. Oxford, Reino Unido; Berlim, Alemanha, 2025.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 93–109.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Trabalho por meio de plataformas digitais Brasil 2024**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025.

REBECHI, Claudia Nociolini *et al.* Trabalho decente no contexto das plataformas digitais: uma pesquisa-ação do Projeto Fairwork no Brasil. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 74, n. 2, p. 370–389, 2023.

SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 121–143.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy**: a critical introduction. Cambridge: Polity Press, 2020.