

## Condições de Trabalho de Comunicadores Sociais em Plataformas Digitais *Freelancer*<sup>1</sup>

Alessandro FERNANDES<sup>2</sup>

Mirele RODRIGUES<sup>3</sup>

Pâmela ROCHA<sup>4</sup>

Helena Martins do Rêgo BARRETO<sup>5</sup>

Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE

### RESUMO

O trabalho mediado por plataformas digitais é um fenômeno recente, fomentado pela expansão da internet, a crise econômica e a desregulamentação da legislação trabalhista. O Brasil, que possui uma classe trabalhadora marcada pela informalidade desde sua gênese, é um dos países que mais empregam por meio de plataformas. Tendo em vista esse problema, buscou-se, a partir da aplicação de um *survey* distribuído no país, investigar as condições de trabalho de profissionais na área de Comunicação que se enquadram no perfil. Foi verificado, então, pessoas que exercem um trabalho parcializado e fragmentado, com ausência de direitos. A pesquisa, de caráter qualitativo, analisa as experiências relatadas pelos trabalhadores à luz da análise das plataformas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Digitalização; Plataformas Digitais; Trabalho Freelancer; Trabalho mediado por plataformas

### INTRODUÇÃO

O presente artigo busca investigar as condições de trabalho em plataformas digitais *freelancer*, isto é, que contratam ou medeiam a contratação de trabalhadores temporários e sem vínculo empregatício, partindo da revisão de literatura e da aplicação

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado no IJ 08 - Estudos Interdisciplinares da Comunicação da Intercom Júnior – XVIII Jornada de Iniciação Científica em Comunicação, evento componente do 45º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

<sup>2</sup> Estudante do Curso de Jornalismo na Universidade Federal do Ceará, e-mail: [alessandro.monteirofernandes@gmail.com](mailto:alessandro.monteirofernandes@gmail.com).

<sup>3</sup> Estudante do Curso de Ciências Sociais na Universidade Federal do Ceará, e-mail: [mirelerodrigues@gmail.com](mailto:mirelerodrigues@gmail.com).

<sup>4</sup> Estudante do Curso de Publicidade e Propaganda na Universidade Federal do Ceará, e-mail: [pamelarocha@alu.ufc.br](mailto:pamelarocha@alu.ufc.br).

<sup>5</sup> Orientadora do trabalho. Professora do Curso de Publicidade e Propaganda da Universidade Federal do Ceará, e-mail: [helena.martins@ufc.br](mailto:helena.martins@ufc.br)

de questionário junto a trabalhadores da área de Comunicação Social. Neste texto, parte de pesquisa mais ampla do Telas - Laboratório de Pesquisa em Economia, Tecnologia e Políticas da Comunicação, enfatiza a discussão sobre as mudanças no mundo do trabalho associadas à digitalização e, particularmente, à emergência de plataformas digitais de mediação de trabalho, na perspectiva da Economia Política da Comunicação. Tais plataformas integram uma dinâmica de maior exploração e precarização do trabalho, funcionado majoritariamente com remunerações por meio do salário por peça, jornadas longas de serviço e mediadas pelas empresas detentoras das aplicações, além de baixa remuneração e ausência de direitos, a começar pela ausência de reconhecimento, em todos os casos analisados, de vínculos trabalhistas.

Para seu desenvolvimento, também foi aplicado um *survey* com trabalhadores de todo o país que se enquadravam no perfil pesquisado, com questionamentos sobre raça, gênero, faixa etária, renda, vínculo contratual, jornada de trabalho, participação como trabalhador em plataformas digitais de mediação do trabalho, dados pessoais coletados, entre outras perguntas. A proposta foi contribuir com as discussões em curso, a partir de um panorama amostral sobre a classe trabalhadora explorada por meio dessas plataformas, a partir de diferentes localidades e identidades, a fim de se verificar questões sobre as condições de trabalho que devem ser aprofundadas em outras pesquisas.

Em geral, essa forma de exploração do trabalho está associada às mudanças mais amplas no regime capitalista associadas à reestruturação deflagrada nos anos 1970 e que levou à crescente importância das tecnologias da informação e da comunicação na organização do sistema e em diversas relações sociais, com destaque, aqui, para as que envolvem o mundo do trabalho. Tal contexto tem sido rotulado de diversas formas, como de *Gig Economy*, ou economia dos bicos, mas o caso do Brasil deixa nítido que não se trata de um fenômeno isolado, mas do capitalismo em uma fase ainda mais regressiva. Nossa pesquisa aponta, nesse sentido, uma maior presença de profissionais em um trabalho parcializado e fragmentado, que atuam nas plataformas de trabalho não só como uma fonte de complementação de renda, mas também como elemento principal

de sobrevivência financeira. Como aponta Rizek (2006), aqui, e no que tem sido chamado de Sul Global, o trabalho informal sempre esteve presente, o bico, a viração, o trabalho informal foram historicamente a norma, não a exceção.

Desse modo, buscou-se, a partir do formulário aplicado com os trabalhos, compreender como se dá a relação dos profissionais de Comunicação (jornalistas, publicitários, designers, entre outros) com as plataformas de trabalho no Brasil e o trabalho digital.

### **1. Trabalho mediado por plataformas digitais**

O avanço das tecnologias de informação e comunicação tem gerado transformações nas relações trabalhistas. Nas promessas, potencializadas por organismos internacionais como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico e o Fórum Econômico Mundial, a combinação entre Big Data, Inteligência Artificial, Internet das Coisas, computação em nuvem, impressão 3D, manufatura avançada e conexões móveis 5G levará a novos ganhos de produtividade, redução de desperdícios, melhor administração dos processos produtivos e maior bem-estar à população (FEM, 2018). Há também análises que apontam que a presença da tecnologia amplia a automatização, em que o trabalho automatizado - ou heteromatizado (BRAZ, 2021) - ocuparia o lugar do trabalho humano.

Contudo, o que tem se mostrado nos últimos anos, dado o aumento do número de trabalhadores pelo trabalho na modalidade remota, sobretudo aqueles de microtarefas<sup>6</sup>, é que essa relação entre as “máquinas” e os humanos na verdade se dá muito mais em processo de complementaridade, e não de substituição, de modo que o que vemos é a ampliação da subsunção real do trabalho, associada à ciência e à maquinaria, que inverte a relação entre sujeito e objeto no processo de produção (BOLAÑO, 2000). Um

---

<sup>6</sup> Microtarefas, ou *microtasks*, são atividades realizadas manualmente por trabalhadores em todo o mundo que auxiliam na manutenção e funcionamento da Inteligência Artificial. “No microtrabalho, são executadas microtarefas de baixa complexidade, que exigem pouca qualificação e, além disso, o trabalhador não conhece quem solicitou seu serviço e frequentemente não sabe qual a finalidade da tarefa que lhe foi requisitada” (BRAZ, 2021; p. 139)

número crescente de trabalhadores passaram a aderir ao trabalho online cada vez mais ocupando um lugar em que realizam atividades essencialmente possíveis por meio da tecnologia, criando uma relação de dependência da mediação de plataformas digitais.

Parte desse processo, o uso de aplicativos de trabalho e sites para contratação de força de trabalho “freelancer” também tem se tornado uma tendência nos últimos anos aqui no Brasil. Discussões como a uberização<sup>7</sup> (ABÍLIO, 2020) e suas implicações na reconfiguração do mercado de trabalho brasileiro, que já possuía um número expressivo historicamente de informalidade no caso do mercado brasileiro, agora têm evidenciado o avanço da presença das tecnologias informacionais e sua relação com a precarização do trabalho: eliminação dos direitos trabalhistas, alienação de riscos e custos para a responsabilidade dos trabalhadores e a intensificação da exploração da força de trabalho. Para Silva e Figaro (2020):

As plataformas são empresas de tecnologia digital que operam em rede, por lógicas algorítmicas e monetizam dados coletados por meio da oferta de algum serviço, sendo eles, a gestão de conexão, a mediação entre fornecedor e usuário, a oferta de software, de conteúdo etc. Comercializam riqueza inesgotável: os dados dos seres humanos. Exploram o trabalho de uma massa de indivíduos, denominados de colaboradores, empreendedores de si próprios, trabalhadores do clique, terceirizados. Sua lógica de produção conta com os investimentos do mercado financeiro, numa escalada permanente de aportes milionários. (FIGARO, SILVA, 2020, p. 104)

A plataformização do trabalho enquanto fenômeno não se inicia com a inserção da empresa Uber no mercado, tendo relação com as relações de trabalho anteriores às plataformas digitais (ABÍLIO, 2015), a exemplo das revendedoras de cosméticos, que não possuem, em sua essência, horários de trabalho bem definidos e nem uma renda garantida. É possível conceituá-la como uma transformação do trabalho informal

---

<sup>7</sup> O termo uberização do trabalho é ilustrativo, mas limitado por remeter aos trabalhadores da Uber, ofuscando, de certa forma, o caráter universalizante dessa modalidade de trabalho, que vem crescendo no planeta. Outras denominações encontradas podem ser: trabalho em plataformas digitais, trabalho mediado por plataformas digitais ou simplesmente trabalho em plataforma, termos que são mais utilizados neste artigo.

(ABÍLIO, 2020), na qual o Estado reduz os impedimentos que dificultam a exploração do trabalho, facilitando a fragilização da situação trabalhista destes indivíduos.

Não obstante, há particularidades relacionadas à operação da plataforma, daí a opção pelo conceito de trabalho mediado por plataformas digitais. Martins e Valente (2022) apontam que elas operam uma tripla mediação do trabalho: no plano mais geral, a mediação que ajudam a executar é a do próprio modo de regulação, ajudando a traduzir para o cotidiano as determinações mais gerais do sistema em sua fase atual. A outra mediação é a que se desenvolve entre empregadores e trabalhadores. Por fim, também há a mediação em relação aos próprios trabalhadores das plataformas. Assim, fica claro que “As plataformas não são espaços de interconexão simplesmente, muito menos neutras. São corporações que operam uma mediação que é portadora de valores, propositora de vínculos e articuladora de práticas, como as práticas algorítmicas de gestão e controle dos trabalhadores” (MARTINS, VALENTE, 2022). Para este trabalho, interessam os dois primeiros tipos de mediação, que detalhamos abaixo.

Em relação ao aspecto mais geral, há o estímulo à racionalidade empreendedora e fragilização de direitos (LAVAL, DARDOT, 2016; DEJOURS, 1999). Além disso, também é presente no trabalho em plataforma o direcionamento para o trabalhador da responsabilidade sobre a sua própria sobrevivência, sob uma roupagem de um discurso de empreendedorismo e de liberdade em relação ao local no qual trabalha, além do seu horário de trabalho, visto de forma positiva por ser flexível, e a sua remuneração, que, por não ser fixa, em geral, aparece como elástica, ao passo que o que vemos é o rebaixamento salarial. Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) intitulado “O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho” destacou a grande difusão deste modelo de negócio, apontou que a jornada de trabalho costuma ser longa e imprevisível e verificou que metade dos trabalhadores contratados a partir delas ganha menos de 2 dólares americanos por hora (OIT, 2021).

Em relação à mediação entre empregadores e trabalhadores, Ricardo Antunes (2018), descreve que “com o advento do regime de acumulação flexível do capital, oriundo do paradigma toyotista de produção, desde os anos de 1970 o mundo do

trabalho passou por transformações substanciais” (ANTUNES, 2018, apud BRAZ et al, 2021, p. 1). Juntos, os autores elencam que a ideologia gerencialista, isto é, a lógica empreendedora de ser o próprio chefe, cria uma “concepção utilitarista, funcionalista e pragmática do indivíduo” (BRAZ et al, 2021; p. 4).

Já Grohmann e Qiu (2020) enfatizam que “enquanto meios de comunicação e produção, as plataformas também contribuem para a aceleração da produção e circulação do capital” (GROHMANN, QIU; 2020, p. 2). No Brasil, a maioria dos empregos em plataformas não segue a legislação trabalhista das categorias profissionais e nem estabelecem um salário ou limite de tempo para a realização de tarefas, o que obriga os trabalhadores dentro das plataformas a terem jornadas cada vez mais longas, exaustivas e que proporcionalmente possibilitam uma renda abaixo daquela oferecida em uma ocupação formal.

É essencial acentuar que, no modelo de trabalho mediado por plataformas digitais, a empresa não só se isenta de suas responsabilidades na garantia de direitos aos seus trabalhadores, como se apresenta como instrumento para uma relação entre clientes e trabalhadores, apresentando-se como *empresas-aplicativo* (ABÍLIO, 2017). Mas ela participa da mediação, definindo regras, fixando preços em casos como o da Vinte Conto e Vinte Pila, coordenando a oferta de vagas e direcionando a força de trabalho. Além disso, “essas plataformas de sistemas interligados propiciam processos de gestão de maior controle e vigilância do trabalho e dos trabalhadores” (FIGARO, SILVA; 2020, p. 105).

Entre as plataformas de trabalho digital mais conhecidas no Brasil estão a GetNinjas, que afirma ser “o maior aplicativo de contratação de serviços da América Latina. Atualmente, possui mais de 500 tipos de serviços disponíveis na plataforma e mais de 2 milhões de profissionais cadastrados” (GETNINJAS, 2022). A empresa, que está presente na Bolsa de Valores de São Paulo, foi fundada no ano de 2011 e opera em um modelo *freemium*, já que os trabalhadores podem se cadastrar gratuitamente, embora precisem comprar moedas específicas dentro dela para conseguir visualizar oportunidades de serviço, contatos do contratante e localização. A quantidade de

moedas necessárias para o desbloqueio é variável (as moedas são vendidas em pacotes de 1200 - R\$ 59,66 - a 4000 - R\$ 199,66), sendo, segundo a empresa, referenciadas por pesquisas de campo que avaliam o valor pago por serviços semelhantes no mercado.

Além da GetNinjas, outras empresas, como Workana, WedoLogos, 99Freelas, Vinte Pila e FreelaWeb atuam no país e são responsáveis por grande parte da empregabilidade de trabalhadores *freelancers* em plataformas de trabalho. Empresas como Vinte Pila determinam que os trabalhadores ofereçam serviços que custam R\$ 20, independente de qual tipo seja, desde um trabalho de design gráfico a uma formatação de trabalho acadêmico. Já a Workana, uma das plataformas consolidadas no mercado, surgiu na Argentina em 2012, mas logo se estabeleceu no Brasil de forma a atrair a comunidade de *freelancers* que atuam de forma remota. Em suma, apesar das particularidades e diferenças entre cada uma das empresas-plataforma, todas compartilham o *modus operandi* na medida em que intensificam a precarização do trabalho, em maior ou menor intensidade, com empregos instáveis, mal pagos, precarizados e, ainda, com utilização de técnicas de vigilância contra os trabalhadores que atuam dentro das plataformas, assuntos que a literatura tem abordado, mas que não será possível desenvolver nos limites deste artigo.

## 2. Olhar dos trabalhadores sobre suas condições de trabalho

Os emaranhados que permeiam as configurações das novas cadeias produtivas no mundo têm mostrado como a transferência de benefícios, custos e riscos afetam o trabalhador de plataforma. O toyotismo, visto por uma perspectiva ainda mais abrangente que apenas uma nova modalidade organizacional do trabalho (ANTUNES, 2018), apresenta o trabalhador como ator principal de boa parte da gestão de suas atividades. No trabalho mediado por plataformas, esse tipo de visão é aguçado. Essa nova modulação, apresentada para o trabalhador como fonte de flexibilidade, liberdade e renda, traz mais benefícios para as empresas-aplicativo, submetendo os trabalhadores ao que Ludmila Abílio (2019) vai chamar de autogerenciamento subordinado.

A tão elogiada flexibilização do trabalho, exposta nas principais plataformas de *freelancer* como uma superação de um modelo trabalhista supostamente obsoleto, quando vista sobre a ótica do trabalhador, se mostra majoritariamente como uma fragilização dos limites da jornada de trabalho. Uma vez que as plataformas não explicitam a carga de trabalho recebida diariamente por uma pessoa e o tempo que ela levará para realizar tais atividades, o trabalhador - que tem que leiloar sua força de trabalho de forma a garantir o menor preço para o cliente e ainda assegurar sua fonte de renda - é coagido a manter cargas horárias extensas e a prover a si próprio um ambiente de trabalho adequado, sob um suposto ideal de emancipação, sem qualquer garantia de que, no fim do mês, existirá dinheiro para a subsistência.

Um trabalhador freelancer da área da comunicação que opera em uma plataforma, por exemplo, antes mesmo de iniciar sua jornada mediada por uma empresa-aplicativo, deve providenciar ao menos um computador para exercer suas funções. Ele também é responsável por definir quantas e quais demandas, geralmente pouco remuneradas, serão executadas em um dia, a fim de gerar sua própria renda. No entanto, para conseguir uma demanda, ele deve ofertar um serviço para o cliente que seja barato - o que, em muitos casos, não supre o valor dos equipamentos adquiridos para a execução dessa tarefa - e rápido, o que ocupa uma grande quantidade de horas dos seus dias e até impede a ocorrência de dias de descanso. Enquanto isso, as grandes plataformas lucram com as assinaturas mensais e/ou o sistema de compra de moedas para que esses trabalhadores sequer possam contatar seus possíveis contratantes.

O desenvolvimento de um trabalho mais parcializado, fragmentado, foi verificado nas respostas ao questionário aplicado para esta pesquisa, que circulou no mês de novembro de 2021, por meio da técnica de bola de neve, recebendo 34 respostas de trabalhadores/as dos diversos ramos da comunicação, residentes em todos os estados do Brasil. Os respondentes são, em maioria, do gênero feminino (70,6%) e pessoas brancas (64,7%). A maior parte é experiente: 35,3% dos respondentes têm entre 31 e 40 anos e 20%, entre 60 ou mais. 44,1% possuem graduação e 44,1%, pós-graduação.



88,2% possuem formação (graduação, pós ou curso técnico) em Comunicação Social, Design, Produção cultural, RP ou afins.

Dos 34 respondentes, 61,8% exercem atividade remunerada de forma fixa, 38,2% não. 42,4% disseram exercem sempre (pelo menos uma vez por semana) a atividade de “freelancer”. 12,1% exerce esporadicamente (cerca de uma vez por semestre); 9,1% raramente (cerca de uma vez por ano); 24,2%, frequentemente (pelo menos uma vez por mês); e 12% disseram nunca ter atuado como “freelancer”. 28 responderam sobre renda obtida com “freelas”. Destes, 50% disseram que é uma fonte de rendimento, junto com uma atividade fixa que exerce. Para 39,3%, é a única fonte. Para 10,7%, trata-se de uma das fontes de rendimento, junto com outras atividades não fixas. 28 responderam sobre tempo: 35,7% atuam como “freelancer” há 6-8 anos. 32,1% há um ou dois anos.

Quando questionados se estão cadastrados em plataformas de mediação de trabalho, dos 22 respondentes, 17 responderam que sim. 1 pessoa se descadastrou e 4 não possuem cadastro. 7 pagaram para efetivar o cadastro. Dos 25 que responderam sobre já ter desenvolvido trabalho a partir dessas plataformas, 10 afirmaram que sim. O número de cadastros é, portanto, maior que o de pessoas realmente implicadas em trabalho por esse meio. De 23 respondentes, 39,1% disseram ter procurado plataformas por estar desempregado. 47,8%, a fim de complementar a renda. Os mesmos 39,1% dizem que o aspecto positivo é a liberdade de organizar a carga horária de trabalho. Remuneração (para 36,4%) e ausência de vínculos e direitos (22,7%) são os aspectos negativos mais mencionados. Como a realização de trabalhos depende de encontrar chamados e ser selecionado, cada trabalhador despense tempo nessa busca. O tempo varia de 20 minutos a até seis horas, de acordo com as respostas. A mais recorrente apontou uma hora de procura. Os dados, embora não permitam uma análise quantitativa, indicam que o uso de plataformas atualiza uma forma de trabalho sem vínculos que já era desenvolvida, coadunando com as discussões apresentadas antes.

Quanto às atividades desenvolvidas, temos: produção de conteúdos (redação de textos, elaboração de design gráfico, locução), gerenciamento de redes e

desenvolvimento de software. Atividades jornalísticas foram as mais recorrentes entre os respondentes, o que se explica pela divulgação da pesquisa pela Federação Nacional dos Jornalistas (Fenaj). Para o que nos interessa, vale ressaltar que o jornalismo é uma atividade regulamentada no Brasil. Portanto, as chamadas tarefas desenvolvidas são, na verdade, atividades típicas de uma profissão regulamentada, mas feitas fora de espaços convencionais como redações.

Buscamos verificar o impacto da mediação da plataforma no conteúdo e na autonomia. Dos 19 que responderam se a contratação é anterior ou posterior à elaboração do produto ou serviço, 16 (84%) disseram ser posterior (só começa a trabalhar depois da confirmação) e 3 (15%) trabalham antes mesmo de confirmar a contratação. De 17 respondentes, 8 (50,5%) já realizaram trabalhos para concorrer a uma vaga e não receberam por isso. Ao serem questionados sobre a liberdade para desenvolver criativamente o trabalho nas plataformas, as respostas são divididas e emanam sentidos opostos. Há quem considere ótima, a exemplo do respondente 1<sup>8</sup> que afirmou: “preciso seguir um escopo, mas tenho liberdade para dar sugestões de alteração. O cliente acatando minhas sugestões, posso colocá-las em prática”. Há quem afirme ser ruim, como o respondente 2, pois “não há criatividade. Os trabalhos já vêm bem definidos pelo cliente”. Quando questionados sobre se os formatos do conteúdo do trabalho são preestabelecidos, dos 16 respondentes, 9 (56,3%) disseram que sim; para 6, depende e 1 afirmou que não. Seja pela quantidade ou pela variedade, não é possível identificar uma tendência por essas respostas apenas, por isso é importante relacionar o que percebemos a partir da experiência dos trabalhadores/as ao que verificamos na análise das plataformas.

De 28 respostas colhidas perguntando o que a renda com o trabalho freelancer representa financeiramente, 14 dos respondentes (50%) exercem a atividade como um complemento de renda somado a algum vínculo de rendimento fixo, 11 deles (39,3%)

---

<sup>8</sup> Todos os trabalhadores responderam o formulário com o consentimento de que os dados coletados seriam utilizados para a produção de uma pesquisa acadêmica, embora a divulgação de informações pessoais não tenha sido autorizada, tampouco é do interesse desta pesquisa. Dessa forma, decidimos nomear os respondentes como “respondente X”, de acordo com a ordem de citação no trabalho.

realizam como única renda, e 3 (10,7%) respondentes realizam como complemento de renda somada a outra(s) fonte(s) de renda não fixas. Quando perguntados quais relações de vínculo tinham com as plataformas, de 18 respostas, 7 (38,8%) se descreveram como prestadores de serviços e 2 (11,1%) como Pessoa Jurídica; nos chama atenção ainda 2 outras respostas diferenciadas: “Quando integrava, estava como colaboradora” e “Utilizador”. Enquanto as duas respostas restantes não se aplicavam ao formulário. Essas descrições, nos fez ponderar em como e até onde a forma que se apresentam as plataformas digitais de trabalho (como apenas mediadoras de atividades) influenciam essa relação de *empresa-aplicativo* e trabalhador. Se perguntando ainda quantos respondentes estavam procurando trabalho fixo, de 18 respostas, 10 (55,5%) respondentes disseram que sim, 7 (38,8%) responderam que não e 1 (5,5%) respondeu que procura esporadicamente.

O trabalho em plataformas digitais tem suas vantagens e desvantagens, no *survey*, a principal vantagem apontada por 7 respondentes (30,4%) de 23 respostas foi a de liberdade para organizar a carga horária de trabalho. Soa contraditório, mas a segunda maior resposta dada foi a de 5 respondentes (21,7%) de que não possui vantagens. Outras vantagens destacadas em menor grau incluem a de remuneração, trabalhar em casa, trabalhar em mais de uma atividade simultaneamente e a de liberdade criativa. Já as desvantagens, paralelamente, a de remuneração baixa foi um fator apontado por 8 (36,4%) de 22 respondentes, representando a maioria das respostas. Logo em seguida, 3 respostas (13,6%) reclamam da ausência de vínculo trabalhista, outras 3 responderam que não possuem desvantagens e entre as respostas em menor quantidade ainda, estão respectivamente: ausência de direitos e benefícios, trabalhar de forma simultânea em mais de uma atividade, aumento da jornada de trabalho, não ter oportunidade de crescimento de carreira e a ausência de liberdade criativa. Como é possível perceber, as respostas variaram muito, sendo inviável afirmar algo em maior escala quanto ao assunto.

Contudo, destacamos que ao perguntar como enxergavam as regras de remuneração das plataformas, em sua maioria tivemos respostas negativas. Por

exemplo, um respondente afirmou: “sempre favorecem quem contrata o trabalho”. Outro disse que: “acho um valor pouco pelo trabalho, apesar de ter flexibilidade para o desempenho do trabalho”. Logo, é necessário analisar as diferenças entre as plataformas, sendo elas os modelos de remuneração e/ou até o próprio valor (se fixo ou não) a qual se atribui às atividades realizadas no trabalho em plataformas digitais.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo buscou apresentar a dimensão das condições de trabalho em plataformas digitais, como 99Freelas, GetNinjas, WeDoLogos, Workana, entre inúmeras outras. Dividimos, portanto, o texto em duas partes, sendo a primeira uma espécie de apresentação dos principais autores que pesquisam o tema, assim como nos aprofundarmos no que implica para o mundo do trabalho o crescimento no número de trabalhadores em plataformas digitais. Apesar disso, não pretendemos, e nem era nosso objetivo, esgotar as discussões sobre esse tema, já que o texto faz parte de um projeto de pesquisa em curso, do Laboratório de Pesquisa em Economia, Tecnologia e Políticas da Comunicação (Telas) da Universidade Federal do Ceará.

O interesse pelas discussões sobre o trabalho em plataformas digitais partiu da crescente preocupação com o tema e necessidade de um olhar crítico, que vincule à dinâmica do capitalismo em sua fase atual, pensando também nas particularidades do Brasil. Nesse sentido, percebemos uma tripla mediação das plataformas, das quais duas foram destacadas no texto: sua relação com as mudanças no capitalismo e a inserção das plataformas como mediadoras da relação entre empregadores e trabalhadores.

O diálogo com a literatura e as respostas obtidas por meio do *survey* mostram lógicas já conhecidas, como precarização, exploração, jornadas longas de trabalho, baixa remuneração e controle do tempo dos trabalhadores. Há ainda o reforço da ideia de que o empreendedorismo, como é visto por Ludmilla C. Abílio (2019), tem se tornado um autogerenciamento subordinado, isto é, se mistura a figura do trabalhador e a do empregado, e torna responsabilidade apenas dos trabalhadores a sua sobrevivência, remuneração e bem-estar, mesmo em um contexto de precariedade do trabalho. Há uma

falsa promessa de crescimento profissional e econômico em decorrência de um trabalho sob demanda que pode ser feito a qualquer momento do dia, o que pode gerar uma renda relevante adotando rotinas altas de produtividade, ao mesmo tempo isso significa um salário variável, sem garantia de estabilidade e totalmente dependente das plataformas de trabalho. Essa transferência de responsabilidades em relação aos trabalhadores, mostra um obscurecimento das relações entre trabalho e o capital.

Destacamos, portanto, o caráter perverso do trabalho em plataformas digitais, por não garantir os mínimos direitos trabalhistas previstos na legislação brasileira, além de fomentar a precarização e informalização do trabalho, com salários baixos e variáveis, que frequentemente ocasionam também adoecimento mental e uma dedicação quase que exclusiva dos trabalhadores às plataformas, seja realizando serviços ou aguardando novas demandas.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?1. **Estudos Avançados**, [S.L.], v. 34, n. 98, p. 111-126, abr. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>.

\_\_\_\_\_. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3). 2019. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivasvol18-issue3-fulltext-1674>

\_\_\_\_\_. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. Boitempo Editorial, 2015.

\_\_\_\_\_. Uberização do trabalho: A subsunção real da viração, **Site Passapalavra/Blog da Boitempo**, 2017

BRAZ, Matheus Viana. Heteromação e microtrabalho no Brasil. **Sociologias**, [S.L.], v. 23, n. 57, p. 134-172, ago. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/15174522-111017>.

BRAZ, Matheus Viana et al. Turkerização e gestão algorítmica do trabalho em plataformas de microtarefas. **Conversas em Psicologia**, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2021.

BOLAÑO, C. R. S. Trabalho intelectual, comunicação e capitalismo. A re-configuração do fator subjetivo na atual reestruturação produtiva. **Revista Sociedade Brasileira de Economia Política**, Rio de Janeiro, nº 11, p. 53-78, dezembro 2002.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

FEM. **Digital Transformation Initiative**. Fórum Econômico Mundial, 2018.

GETNINJAS. **Quem somos nós?** Disponível em:  
<https://www.getninjas.com.br/sobre-nos>. Acesso em: 02 jun. 2022.

GROHMANN, R. N.; QIU, J. . Contextualizando o Trabalho em Plataformas. **Revista Contratempo**, v. 39, p. 1-10, 2020.

LAVAL, C.; DARDOT, P. **A nova razão do mundo**: Ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

MARTINS, Helena; VALENTE, Jonas. **Cloudwork mediation platforms in Brazil**: autonomy and specific forms of subsumption of labor to capital. International Association for Media and Communication Research - IAMCR, 2022, 11-15 July, Beijing, China.

OIT. World Employment and Social Outlook 2021: **The role of digital labour platforms in transforming the world of work**. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

RIZEK, C. Viração e trabalho: algumas reflexões sobre dados de pesquisa. **Estudos de Sociologia**, v. 11, n. 21, p. 49-58, 2006.