



**ENDIVIDAMENTO E PRECARIEDADE:
O RETRATO DO TRABALHO EM
PLATAFORMA NO BRASIL**

***RELATÓRIO
FAIRWORK
BRASIL
2025***





CONTEÚDO

03	Sumário executivo
04	Pontuações do Fairwork Brasil
05	Principais conclusões
07	Editorial
09	Contexto do país
20	Contexto legal
23	O Projeto Fairwork
25	A metodologia do Fairwork
29	Pontuações Fairwork Brasil 2025 por princípio
36	Plataforma em foco: Rappi
39	Trabalhadores em foco: histórias de trabalhadores
44	Tema em foco: Neocolonizadores digitais: plataformas pagam pouco e ainda lucram com empréstimos aos trabalhadores
47	Seguindo em frente: caminhos para a mudança
50	O Compromisso com o Trabalho Decente (Fairwork Pledge)
51	Apêndice I: Sistema de Pontuação Fairwork
57	Apêndice II: Observações das plataformas
59	Créditos e Financiamento

SUMÁRIO EXECUTIVO

Em 2022, o Projeto Fairwork publicou seu primeiro relatório de pesquisa sobre empresas de trabalho justo e plataformas no Brasil, após avaliar seis organizações plataformizadas: iFood, 99, Uber, GetNinjas, Rappi e Uber Eats. O estudo revelou as dificuldades em se cumprir os princípios Fairwork que definem o “trabalho justo”: como remuneração, condições de trabalho, contratos, gestão e representação.

O segundo relatório do Fairwork no Brasil foi publicado no ano seguinte, em 2023, e analisou dez plataformas: 99, Americanas Entrega Flash, AppJusto, GetNinjas, iFood, Lalamove, Loggi, Parafuzo, Rappi e Uber. Nesse estudo, a maioria das empresas não marcou pontos, apenas três delas – AppJusto, iFood e Parafuzo – marcaram pelo menos um ponto e, notavelmente, somente a AppJusto alcançou três pontos.

Mais de três anos após a primeira avaliação, que revelou uma distância significativa entre essas empresas e o conceito de trabalho justo, pode-se perguntar: as empresas de plataforma fizeram mudanças e são capazes de garantir um trabalho decente?

A suposição subjacente do Projeto Fairwork é que as plataformas digitais devem garantir condições justas de trabalho, independentemente de seu modelo operacional. Dessa forma, as empresas descritas neste relatório foram avaliadas de acordo com os cinco princípios do Fairwork: remuneração, condições de trabalho, contratos, gestão e representação.

Assim como nos dois relatórios anteriores, a metodologia aplicada agora incluiu pesquisa documental, entrevistas com trabalhadores e reuniões com representantes da empresa. Após a análise dos dados recolhidos, as plataformas foram avaliadas de forma a se verificar o cumprimento ou o não cumprimento dos princípios estabelecidos pelo Projeto.

Esta pesquisa foi realizada entre agosto de 2023 e agosto de 2025 por uma equipe composta por pesquisadores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Universidade de Brasília e Universidade Federal do Paraná e este relatório apresenta os resultados da terceira pontuação do Fairwork no país, depois de ter analisado dez plataformas: 99, Americanas-Amé Flash, iFood, Lalamove, Loggi, Parafuzo, Rappi, Uber, InDrive e Superprof. Nesta avaliação, as plataformas InDrive e Superprof ganharam um ponto cada para o primeiro princípio, Pagamento Justo, pois se pôde confirmar que os trabalhadores têm a garantia de, pelo menos, um salário mínimo após a contabilização dos custos relacionados ao trabalho. Quanto aos demais princípios do Fairwork, nenhuma outra plataforma forneceu evidências de conformidade.

Os resultados da avaliação indicam que o déficit de trabalho decente presente nas empresas de plataforma persiste devido a uma combinação entre baixa remuneração, falta de garantias contratuais, altos riscos, desativação arbitrária e processos de gestão opacos, além de reações adversas em relação à organização coletiva. Esses fatores reforçam a vulnerabilidade dos trabalhadores diante da falta de responsabilidade das empresas.



PONTUAÇÕES

FAIRWORK BRASIL 2025



Padrões mínimos de
trabalho decente

InDrive	1/10	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
Superprof	1/10	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
99	0/10	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
Ame Flash	0/10	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
iFood	0/10	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
Lalamove	0/10	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
Loggi	0/10	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
Parafuzo	0/10	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
Rappi	0/10	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>
Uber	0/10	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>

O detalhamento das pontuações para plataformas individuais está disponível em:
[FAIR.WORK/EN/RATINGS/BRAZIL](https://fair.work/en/ratings/brazil)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES



REMUNERAÇÃO JUSTA

Para obter este ponto, as plataformas devem demonstrar que os custos relacionados à mão de obra não reduzem os ganhos de um trabalhador para abaixo de um determinado limite. A InDrive e a Superprof alcançaram um ponto no primeiro item deste princípio, já que havia evidências de que os trabalhadores recebem uma taxa horária acima do salário mínimo, considerando os custos relacionados ao trabalho. Ambas as plataformas garantem pagamentos integrais e pontuais e oferecem aos trabalhadores a opção de definir seus próprios preços pelos serviços. Nenhuma plataforma atendeu aos critérios para o segundo item, que exige que os trabalhadores ganhem pelo menos o equivalente ao salário mínimo local após os custos.



CONDIÇÕES JUSTAS

Para pontuar com base neste princípio, as plataformas devem demonstrar consciência dos riscos relacionados ao trabalho e tomar medidas básicas para mitigá-los. Elas também devem minimizar o risco de doenças e lesões, mesmo depois de todas as medidas básicas terem sido tomadas. Nenhuma plataforma forneceu evidências suficientes para receber uma pontuação em qualquer um dos dois itens deste princípio. Pode-se inferir, a partir das evidências coletadas, que essas empresas falham consistentemente em garantir a segurança e a proteção social, transferindo riscos para seus trabalhadores. As plataformas não conseguiram mostrar que suas apólices existentes, como seguro ou botões de emergência, são adequadas ou acessíveis, enquanto os mecanismos que pressionam os trabalhadores a aumentarem sua produtividade parecem ampliar suas vulnerabilidades.



CONTRATOS JUSTOS

Para pontuar com base neste princípio, uma plataforma deve demonstrar que os trabalhadores são capazes de entender, concordar e acessar os termos e as condições de seu trabalho em todos os momentos, e que eles têm recursos legais se a outra parte violar essas condições. Embora a maioria dos contratos das plataformas pontuadas neste relatório seja facilmente acessível, nenhuma plataforma obteve um ponto para o primeiro item deste princípio devido a conflitos com outros padrões avaliados. Também não poderíamos atribuir o segundo ponto a nenhuma dessas plataformas, uma vez que não encontramos evidências de que os contratos, em sua maioria, não contenham cláusulas abusivas, não isentem as plataformas de responsabilidade, tenham notificação oportuna dos termos contratuais, cumpram os regulamentos locais de proteção de dados e sejam transparentes em relação à operação do algoritmo.



GESTÃO JUSTA

Para receber o primeiro ponto, as plataformas devem demonstrar um caminho para que os trabalhadores possam se comunicar com elas e apelar significativamente das ações disciplinares. Para o segundo ponto, as plataformas devem mostrar não apenas que possuem políticas antidiscriminação, mas também que buscam remover barreiras para grupos desfavorecidos e promover a inclusão. Nenhuma plataforma forneceu evidências de que cumpre os critérios listados nos dois pontos deste princípio. De modo geral, foram identificados canais de comunicação e suporte, com predominância de chatbots, no entanto, os trabalhadores tiveram dificuldades em usar a plataforma quando suas contas foram bloqueadas. Além disso, houve falta de evidências de políticas antidiscriminação.



REPRESENTAÇÃO JUSTA

Para alcançar o primeiro ponto, as plataformas devem garantir que existam condições para incentivar a expressão da voz coletiva dos trabalhadores e que eles não serão prejudicados ao apontar preocupações sobre as condições de seu trabalho. Já para o segundo ponto, deve haver evidências de engajamento efetivo com órgãos de representação dos trabalhadores, como por meio da negociação coletiva. Nenhuma das plataformas avaliadas apresentou comprovação de cumprimento em relação a qualquer um dos dois pontos deste princípio.

EDITORIAL

O trabalho decente cada vez mais longe

Relatórios anteriores do Fairwork Brasil já apresentaram dados indicando um aumento da exploração do trabalho por plataformas digitais e uma normalização da ampla falta de responsabilidade dessas empresas em relação a qualquer dano que possa ocorrer ao trabalhador. As evidências recolhidas neste relatório sugerem uma falta de direitos laborais e sociais básicos, além de revelar que existem formas, utilizadas por essas empresas, de intensificar o controle do trabalho por meio de sistemas de gestão algorítmica, gamificação e classificação, acelerando e aumentando os riscos relacionados ao trabalho. O relatório deste ano, portanto, confirma um aprofundamento desses processos e demonstra uma transformação em suas inter-relações com o debate de gênero, a informalidade e a lógica do endividamento.

Em relação ao gênero, este ciclo da pesquisa revelou um agravamento significativo das denúncias de violência sofrida por mulheres. Como afirmou uma trabalhadora entrevistada para este estudo: “Assédio tem muito. Já presenciei bastante isso, reporto e aí a plataforma simplesmente diz que vai notificar o usuário e eu depois não tenho retorno disso”. É importante destacar que o conceito de violência transcende a agressão física e inclui a discriminação e todas as formas que atentam contra a dignidade humana. Qualquer condição que comprometa a subjetividade ou suas capacidades de reprodução material também é uma forma de violência. No caso das plataformas, o que este estudo mostra é a normalização da violência física e simbólica, que passou a fazer parte da realidade cotidiana dos trabalhadores, com agravantes no caso das mulheres.

No que diz respeito às dimensões da informalidade, foi possível identificar a prática de multiplataforma, quando os trabalhadores desenvolvem atividades em várias plataformas, talvez até, alternando entre o uso de carros e motocicletas. Isso se dá por várias razões. A primeira é uma tentativa de burlar o algoritmo e a baixíssima remuneração oferecida pelas empresas, já que os trabalhadores podem usar vários aplicativos para continuar trabalhando enquanto se recuperam de um acidente ou durante a gravidez. Alguns trabalhadores relataram que, quando não se sentem bem ao dirigir uma motocicleta, seja por terem sofrido um acidente ou por sentirem dores no corpo devido à posição ou ao peso da bolsa térmica na motocicleta, podem alternar seu uso com o de um carro. Isso mostra que eles são capazes de utilizar estratégias e alternativas diversificadas de sobrevivência para atender às demandas desse trabalho, causando-lhes prejuízos à sua saúde a médio e longo prazo. Isso já tem sido objeto de investigação no país¹.

O estudo apontou, ainda, que as empresas de plataforma têm recorrido, com frequência crescente, à estratégia de se posicionarem como provedoras financeiras, disponibilizando empréstimos aos trabalhadores e, com isso, enredando-os em uma lógica de endividamento.



Em determinados casos, os trabalhadores são obrigados a pagar uma taxa para acessar sua remuneração integral. Podem, ainda, ser aplicadas taxas e deduções (para pedidos incompletos, por exemplo) que, em alguns casos, geram um saldo negativo. De acordo com algumas plataformas, tais cobranças visariam à cobertura de custos de manutenção dos aplicativos e ao financiamento de benefícios para os trabalhadores.

Encontramos evidências fortes de complexificação do endividamento no caso de bikers, entregadores e motoristas. Em vários grandes centros urbanos, esses trabalhadores são levados a alugar suas ferramentas de trabalho, bicicletas, carros ou motocicletas, criando dependência financeira com a locadora durante o trabalho. De acordo com os entrevistados para este estudo, eles começam o dia com um saldo negativo em sua conta da plataforma devido ao aluguel de um carro ou uma moto. Essas empresas de aluguel são entidades independentes, mas, ao mesmo tempo, parceiras das plataformas ao autorizarem o débito na conta do profissional.

Os trabalhadores também nos relataram que quando os pedidos são extraviados (por acidentes ou roubos, por exemplo) são emitidas, novas cobranças são geradas. Dessa forma, caso os ganhos da entrega não superarem essa taxa, em razão da impossibilidade de atuação no dia do aluguel do veículo, o montante converte-se em dívida para o trabalhador. Conseguimos identificar também o uso, por algumas plataformas, de empresas terceirizadas para gerenciar o pagamento dos trabalhadores. Apesar de isso trazer uma complexificação nos modelos e sistemas de pagamento, constatamos que não reduziu os problemas relacionados a atrasos ou a pagamentos indevidos.

O trabalho informal, não regulamentado e desprovido de proteção social, característico do trabalho nas plataformas digitais avaliadas neste relatório, impõe desafios e prejuízos diários aos trabalhadores.

Eles enfrentam, cotidianamente, condições precárias e violações de direitos, como baixos salários que, muitas vezes, não garantem sua própria subsistência ou a de suas famílias, além do risco constante de acidentes e mortes no trânsito, roubos, assédio moral e sexual, sofrido especialmente por mulheres, e de outras formas de discriminação. Ao transferir todo o ônus da atividade para quem trabalha, as plataformas se eximem de qualquer responsabilidade.



CONTEXTO DO PAÍS

Enquanto o mundo avança no debate regulatório, o Brasil regride

O cenário em que este estudo de investigação foi realizado difere significativamente dos relatórios anteriores, de 2021 e 2023. A mudança no Governo Federal em 2022 ampliou as possibilidades de debates sobre a regulamentação do trabalho em plataformas digitais. Além da criação de um grupo de trabalho tripartite em 2023 para debater esse tema, foram realizadas inúmeras audiências e articulações políticas nos níveis federal e local. No entanto, infelizmente, apesar dessas iniciativas, poucos progressos no domínio da regulamentação e da legislação de proteção dos trabalhadores foram registrados. Concomitantemente, houve um importante debate na esfera jurídica, com uma atuação preocupante do Supremo Tribunal Federal em suas decisões relacionadas à Justiça do Trabalho sobre o tema.

No plano internacional, registraram-se progressos significativos no debate sobre regulamentação, em particular na União Europeia, que aprovou uma diretiva, salientando a presunção da existência de vínculo empregatício. Essa diretiva estabelece direitos específicos relacionados à gestão algorítmica e à transparência, bem como a sua aplicação efetiva na legislação nacional. Internacionalmente, em junho de 2025, em sua 113ª Conferência em Genebra, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentou uma resolução para criar uma convenção internacional sobre Trabalho Decente na Economia de Plataforma. O documento aprovado descreve recomendações e obrigações para os Estados-membros², representando um avanço nos direitos dos trabalhadores das plataformas.

No Brasil, por outro lado, pouco ou nenhum progresso foi feito no campo regulatório para trabalhadores de plataformas digitais. Este relatório demonstra, inclusive, que a precariedade do trabalho em plataformas vem aumentando, abrindo espaço para doenças, endividamento e riscos para os trabalhadores.

Uma grande diferença entre este relatório e os dois anteriores é que a economia brasileira parece ter finalmente se recuperado das consequências da pandemia de Covid-19, particularmente em relação ao mercado de trabalho. De acordo com o IBGE,³ em maio de 2025, a taxa de desemprego no Brasil era de 6,2%, a menor desde 2012. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Nacional de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, 778.000 pessoas exerciam a atividade de transporte de passageiros por meio de aplicativos como atividade principal de trabalho, 589.000 trabalhavam em aplicativos de entrega de alimentos e mercadorias e 197.000 em aplicativos de serviços profissionais.⁴

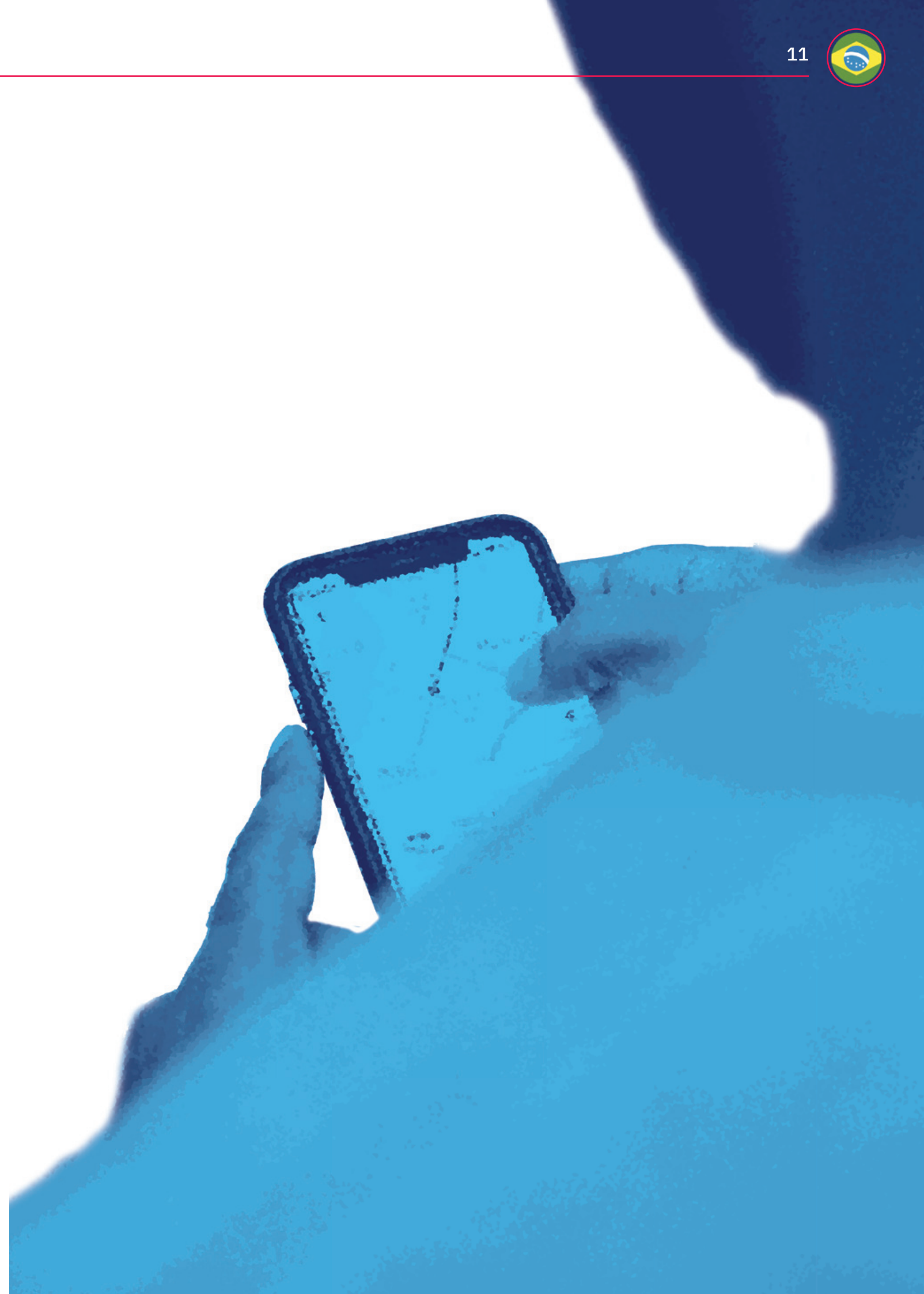


O trabalho em plataformas digitais não só permanece precário, como também passou a contar com estratégias para aprofundar a exploração e a precariedade. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2022⁵ revelam que os motoristas, nas plataformas digitais, estão trabalhando mais horas do que nos anos anteriores para obter a mesma renda ou até menos. Há também evidências de que os trabalhadores de plataformas contribuíram menos para a segurança social, o que sugere que seus rendimentos médios podem ter diminuído, e que houve um aumento da sobre-educação, uma vez que os trabalhadores tendem a ter mais anos de formação do que o esperado para essa atividade. Com isso, nota-se que, apesar de o desemprego ter diminuído nos últimos anos, ainda existem problemas estruturais nas condições de trabalho.

Em 31 de março e 1º de abril de 2025, os entregadores interromperam suas atividades em plataformas digitais em protesto por melhores condições de trabalho.⁶ Trabalhando principalmente para a iFood, principal empresa de entregas que atua no Brasil, eles exigiram um aumento da taxa mínima, de R\$ 6,50 para R\$ 10,00, por entrega, um aumento no pagamento do quilômetro adicional, de R\$ 1,50 para R\$ 2,50, um limite no raio para entregas de bicicletas, até 3 km por pedido, e o pagamento integral de viagens quando os trabalhadores realizam entregas de vários pedidos em uma corrida.⁷ Como resultado, houve um esforço de parlamentares progressistas para ouvir os trabalhadores, seus representantes e pesquisadores do tema e juristas por meio de audiências públicas. No entanto, ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar uma regulamentação séria e eficaz do trabalho em plataformas. No contexto brasileiro, é comum que pautas sejam cooptadas por representantes de empresas, reduzindo-as a uma “regularização” da falta de direitos. Por isso, é necessário que os reguladores estejam atentos às demandas das massas trabalhadoras, para que possam refletir sobre melhorias reais.

Em um momento de intensos debates no Congresso Nacional e no Supremo Tribunal Federal sobre a regulamentação do trabalho em plataformas (veja seção ao lado), o presidente da iFood, Diego Barreto, convidou o ministro do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso, para um jantar beneficente em sua residência. O objetivo do jantar foi o comprometimento da empresa com o pagamento de bolsas de estudo para jovens negros que desejam ingressar no judiciário. A contradição desse ato se resume ao fato de que a esmagadora maioria dos entregadores da empresa são jovens pretos e pardos que não têm acesso a condições básicas de trabalho. Logo depois, em 3 de julho de 2025, o ministro concedeu entrevista a um dos mais proeminentes jornais brasileiros, a Folha de S. Paulo, afirmando que “o excesso de proteção [na legislação trabalhista vigente] não protege o trabalhador”, negando a necessidade de reconhecimento do vínculo empregatício de motoristas e entregadores.

Apesar de poucos avanços em termos de regulamentação, tem sido possível verificar, nos últimos anos, o aumento de novas associações, de coletivos e de sindicatos de trabalhadores de plataformas em todas as regiões do país. Além disso, foram criados órgãos nacionais, como a ANEA, a Associação Nacional dos Entregadores de Aplicativos, e um conjunto diversificado de lideranças foi formado, fortalecendo a capacidade de promoção e a visibilidade de suas demandas político-sindicais. Nesse processo, outro destaque relevante é o surgimento de coletivos e associações de mulheres.





Contexto regulatório da América Latina: um debate fragmentado

O interesse regulatório em abordar as realidades da economia de plataforma se estende para demais países da América Latina, com alguns fazendo progressos significativos no estabelecimento de regimes regulatórios nacionais, conforme se pode observar na Tabela 1, abaixo, que apresenta diferentes regulamentos, abordando a questão do trabalho em plataformas. Alguns resolvem o debate sobre a dependência dos trabalhadores em plataformas de entrega e carona, enquanto outros codificam oficialmente a narrativa do trabalho independente por lei. Além disso, alguns regulamentos descrevem claramente a necessidade de as plataformas estabelecerem uma presença legal no país, enquanto outros não abordam esse tópico. Por fim, a tabela revela um debate fragmentado em que as associações de trabalhadores têm diferentes interpretações sobre como deve ser a regulamentação da economia de plataforma.

Tabela 1 - Regulamentos da plataforma na América Latina

Iniciativa/Lei	País	Aprovado?	Resumo
Lei n.º 20.396 (2025)	Uruguai	Sim	<p>Origem da iniciativa: Ministério do Trabalho e Previdência Social.</p> <p>Dependência/autonomia dos trabalhadores: não resolve o problema. Permite contratos dependentes e independentes.</p> <p>Apoio aos trabalhadores: O centro sindical (PIT-CNT) expressou sua rejeição.</p> <p>Direitos e obrigações para o ecossistema da plataforma: <u>Direitos comuns:</u> Transparência de algoritmos e sistemas de monitoramento; o direito a uma explicação; o direito à intangibilidade da reputação digital e portabilidade de dados; termos e condições devem ser transparentes, concisos e facilmente acessíveis.</p> <p><u>Obrigações da plataforma:</u> Avaliação de riscos e medidas preventivas, bem como treinamento de trabalhadores. As empresas não são obrigadas a estabelecer uma entidade legal no país, no entanto, as disputas entre trabalhadores que vivem no Uruguai e plataformas devem ser submetidas aos tribunais nacionais.</p> <p><u>Direitos dos trabalhadores dependentes:</u> limite de trabalho semanal de 48 horas; salário mínimo.</p> <p><u>Direitos dos trabalhadores independentes:</u> Acidentes e doenças profissionais; benefícios previdenciários (regime tributário simplificado); liberdade de associação e negociação coletiva.</p>

Iniciativa/Lei	País	Aprovado?	Resumo
Anteprojeto “Estatuto dos trabalhadores em plataformas digitais sob demanda”	Argentina	Não	<p>Origem da iniciativa: Ministério do Trabalho e Previdência Social.</p> <p>Dependência/autonomia dos trabalhadores: Não resolve o problema. Permite contratos dependentes e independentes.</p> <p>Apoio ao trabalhador: Posições divididas. Os partidos peronistas e de esquerda estavam mais alinhados ao reconhecimento da relação de trabalho, enquanto os partidos de direita se inclinavam para uma abordagem mais corporativa (manutenção do trabalho independente).</p> <p>Direitos e obrigações para o ecossistema da plataforma: <u>Direitos dos trabalhadores:</u> acidentes de trabalho e doenças ocupacionais; benefícios previdenciários, direito à informação e reputação digital, limite de trabalho semanal de 48 horas; salário mínimo, gratificação natalina, férias, licenças, indenização.</p> <p><u>Obrigações da plataforma:</u> Princípio da igualdade e não discriminação, um fundo de reserva para doenças ou acidentes, fornecimento de equipamentos de segurança e proteção individual (não incluindo ferramentas de trabalho) e seguro contra riscos ocupacionais. As empresas não são obrigadas a estabelecer uma entidade legal no país.</p>
Projeto de Lei “Regulamentando o trabalho em empresas de mobilidade digital e plataforma de entrega em domicílio”.	Paraguai	Em processo	<p>Origem da iniciativa: Poder legislativo</p> <p>Dependência/autonomia dos trabalhadores: A relação de trabalho permanece sem solução, resultando em uma categoria genérica de indivíduos que prestam serviços de mobilidade e plataforma de entrega.</p> <p>Apoio ao trabalhador: Os trabalhadores de entrega e transporte participaram do debate, com posições divididas sobre o projeto, particularmente nas discussões sobre o status do trabalho.</p> <p>Direitos e obrigações para o ecossistema da plataforma: <u>Obrigações da plataforma:</u> Uma plataforma deve estabelecer uma entidade legal no país e um espaço físico para atender os trabalhadores. É obrigatório estabelecer mecanismos de verificação de identidade para todos os indivíduos no ecossistema da plataforma. É obrigatório desenvolver medidas antidiscriminação na plataforma, bem como medidas de proteção de dados pessoais.</p> <p><u>Direitos dos trabalhadores:</u> Um Grupo de Trabalho Permanente é estabelecido no qual os trabalhadores podem participar e são estabelecidas garantias contra a discriminação. Estabelece ainda a garantia de que os trabalhadores exerçam as suas atividades em condições capazes de prevenir riscos ocupacionais e de proteger a saúde.</p>



Iniciativa/Lei	País	Aprovado?	Resumo
Lei 2466 de 2025 Congresso da República da Colômbia	Colômbia	Sim	<p>Origem da iniciativa: Ministério do Trabalho (Executivo) e Poder Legislativo.</p> <p>Dependência/autonomia dos trabalhadores: Não resolve o problema. Ele permite que os trabalhadores escolham, a seu critério, entre ser funcionários e contratados independentes. A reforma refere-se aos trabalhadores de plataformas de entrega digital. Não inclui outros setores da economia de plataforma (como transporte e trabalho em nuvem), embora inclua um capítulo específico para teletrabalho.</p> <p>Apoio aos trabalhadores: reações mistas. Aceitação de alguns sindicatos que apoiaram o desenvolvimento do projeto e oposição de algumas organizações de entrega.</p> <p>Direitos e obrigações para o ecossistema da plataforma:</p> <p><u>Obrigações da plataforma</u> Informar claramente os funcionários sobre o escopo do trabalho por meio da plataforma de entrega digital ou da ferramenta tecnológica à qual eles têm acesso. Aviso de modificação do contrato antes de sua entrada em vigor, direito de registrar reclamações e verificação. As empresas devem registrar os trabalhadores no Ministério do Trabalho e relatar o uso de sistemas automatizados para gerenciar e distribuir tarefas.</p> <p><u>Direitos dos trabalhadores</u> Segurança Social: Para os trabalhadores dependentes, os pagamentos são estabelecidos de acordo com o sistema global de segurança social, nas proporções definidas pela regulamentação em vigor. Para os trabalhadores independentes, é estabelecido um sistema de contribuição partilhada entre a empresa e o trabalhador. A empresa deve garantir a cobertura do risco ocupacional.</p>
Projeto de Lei n.º 018 “Lei que reconhece benefícios trabalhistas para trabalhadores que prestam serviços de entrega, correio e mobilidade por meio de plataformas digitais”	Peru	Em processo	<p>Origem da Iniciativa: Congresso da República.</p> <p>Dependência/Autonomia dos trabalhadores: São considerados trabalhadores dependentes aqueles que trabalham mais de 4 horas por dia ou 20 horas por semana.</p> <p>Apoio ao trabalhador: A Central Sindical (CATP) mostrou seu apoio.</p> <p>Direitos e obrigações para o ecossistema da plataforma:</p> <p><u>Direitos dos trabalhadores:</u> Estabelece-se uma semana de trabalho de 48 horas com intervalo de 30 minutos. As horas extras são consideradas se o tempo estabelecido for excedido. Os contratos são concedidos e são fornecidos seguros contra acidentes, invalidez e morte, bem como seguro saúde. As inspeções do trabalho são realizadas pela SUNAFIL.</p> <p><u>Obrigações da plataforma:</u> Criação de um cadastro de trabalhadores em plataformas de entrega, transporte e logística. Entrega e renovação periódica de equipamentos de proteção individual. Estabelecimento de um sistema para tratamento de reclamações e denúncias de atos de assédio sexual e/ou discriminação. Respeito pela liberdade de associação. Emissão de certificados de emprego.</p>



Iniciativa/Lei	País	Aprovado?	Resumo
PLP 12/2024	Brasil	Em processo	<p>Origem da Iniciativa: Governo federal.</p> <p>Dependência/Autonomia dos trabalhadores: Não resolve. Permite contratos dependentes e independentes.</p> <p>Apoio ao trabalhador: O projeto de lei surgiu de uma disputa entre representantes do governo, empresas e trabalhadores. Organizações como a Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) apontam potenciais inconstitucionalidades e violações de direitos no projeto de lei.</p> <p>Direitos e obrigações para o ecossistema de plataformas: Embora o PLP (PLP Complementar) reconheça a categoria de “trabalhador autônomo de plataforma”, que se aplica a motoristas baseados em aplicativos, o projeto de lei não estabelece uma relação de emprego nos moldes da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) entre motoristas e empresas de plataforma. A proposta não especifica a exigência de que a empresa tenha sua sede formal no Brasil para poder operar.</p> <p><u>Direitos dos trabalhadores:</u> Limita a jornada de trabalho a 12 horas; inclui a definição de um salário mínimo por quilômetro percorrido; estabelece contribuições para a Segurança Social, sendo que 8% do rendimento mínimo é pago pelo trabalhador e 20% pela plataforma.</p> <p><u>Obrigações das empresas:</u> Concentra-se exclusivamente em motoristas de aplicativos de carona e não abrange motoristas de entrega ou motociclistas; estabelece mecanismos obrigatórios de representação sindical para negociação coletiva, reduzindo riscos relacionados ao trabalho e eliminando todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho.</p>
Lei 21.431	Chile	Aprovado	<p>Origem da iniciativa: Poder legislativo.</p> <p>Dependência/Autonomia dos trabalhadores: Permite que os contratos sejam dependentes e independentes.</p> <p>Apoio aos trabalhadores: O projeto surgiu de várias iniciativas legislativas apresentadas por partidos políticos e de rodadas de negociações e apresentações de empresas de plataforma.</p> <p>Direitos e obrigações para o ecossistema da plataforma: Esta lei regula as relações entre trabalhadores de plataformas digitais e empresas de plataformas digitais que prestam serviços no país.</p> <p><u>Direitos dos trabalhadores</u> É proibida a adoção de mecanismos automatizados de tomada de decisão que resultem em práticas discriminatórias. Os trabalhadores devem ter acesso a treinamento e equipamentos de proteção. Os direitos coletivos dos trabalhadores também são estabelecidos.</p> <p><u>Obrigações das empresas</u> A plataforma tem o dever de proteger os trabalhadores, incluindo a regulação da duração da jornada de trabalho, a garantia de compensações ou taxas justas e a garantia de acesso ao sistema de previdência social. Os trabalhadores têm o direito de se desligar e devem receber aviso prévio de rescisão do contrato. A empresa também é obrigada a fornecer informações sobre o serviço oferecido. É igualmente estabelecida uma base de cálculo da indenização por despedimento judicial.</p>



Iniciativa/Lei	País	Aprovado?	Resumo
Projeto de Lei para Regular a Relação de Trabalho de Trabalhadores com Empresas de Plataforma Digital	Equador	No processo legislativo (relatório para o segundo debate plenário)	<p>Origem da iniciativa: Poder legislativo.</p> <p>Dependência/autonomia dos trabalhadores: Reconhece o trabalho de entrega mediado por plataformas digitais como uma forma de trabalho dependente, reconhecida pelo Código do Trabalho.</p> <p>Apoio ao trabalhador: Nos estágios anteriores deste projeto de lei, o coletivo de trabalhadores de plataforma FRENAPP expressou sua oposição à criação de duas categorias de trabalhadores – dependentes e independentes – e defendeu o reconhecimento geral dos trabalhadores de plataforma. O coletivo União de Trabajadores de Plataformas Quito também rejeitou o projeto de lei, argumentando que poderia “destruir empregos”.</p> <p>Direitos e obrigações para o ecossistema da plataforma:</p> <p>A iniciativa original foi fundida com outros dois projetos de lei, modificando a proposta inicial. O relatório para o segundo debate da comissão inclui:</p> <p>Direitos comuns: estabelecimento de uma relação de dependência, direito à desconexão, direito à livre associação.</p> <p>Obrigações das empresas: Designação de um canal oficial para reclamações e objeções dos trabalhadores, criação de um escritório físico, manutenção de um banco de dados atualizado de trabalhadores, fornecimento de treinamento contínuo para trabalhadores, conscientização dos usuários, fornecimento gratuito de implementos de trabalho e disponibilização de informações sobre avaliações por usuários e empresas.</p> <p>Direitos dos trabalhadores: segurança social e todos os direitos reconhecidos aos trabalhadores.</p> <p>Uso: Em dezembro de 2024, um partido apresentou um projeto de lei intitulado “Lei Orgânica para a Proteção dos Trabalhadores de Plataformas de Serviços Digitais”. Este projeto de lei propõe a obrigatoriedade de contratos de trabalho entre trabalhadores e empresas, reconhecendo a relação empregatícia. Além disso, propõe o estabelecimento de um escritório físico e um canal virtual, o fornecimento de suprimentos e acesso gratuito à internet, além de seguro de vida. O projeto de lei não foi atribuído a nenhum comitê, portanto, seu debate público ainda não começou.</p>

A fim de conseguir participar dos debates em andamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para uma regulamentação da plataforma, em abril de 2025, os países latino-americanos envolvidos no projeto Fairwork lançaram a Declaración de Asunción, uma declaração coletiva, emitida por pesquisadores latino-americanos do Fairwork, bem como organizações da sociedade civil na região e no mundo, para defender os direitos fundamentais dos trabalhadores em plataformas digitais na América Latina. Foi desenvolvido de forma colaborativa e se concentra em garantir saúde e segurança ocupacional, transparência algorítmica, proteção de dados, remuneração justa e mecanismos de resolução de disputas; tudo a partir de uma perspectiva latino-americana¹⁰.

Empresas avaliadas e condições de trabalho

A equipe do Fairwork Brasil avaliou dez plataformas digitais de trabalho, distribuídas em vários setores, incluindo carona, entrega, logística e serviços domésticos. Entre as empresas estudadas, a Ame Flash, que atualmente opera sob o nome Americanas Entrega Flash, apresenta-se como uma plataforma de entrega rápida, vinculada ao grupo brasileiro Americanas S.A. Ela foi criada como um braço logístico para agilizar as entregas da empresa, um setor crucial para o varejo digital. O relatório anual de 2021 da Americanas S.A. afirma que a empresa possui mais de 20.000 motociclistas cadastrados e um total de 33.103 entregadores em sua base. No entanto, no início de 2023, o grupo Americanas entrou com um dos maiores pedidos de recuperação judicial da história do Brasil, reportando dívidas que ultrapassam R\$ 40 bilhões.¹¹ A crise foi desencadeada pela revelação de “inconsistências contábeis”, que geraram profunda desconfiança no mercado e impactaram toda a sua operação, inclusive na relação de dependência com os milhares de colaboradores e entregadores cadastrados em sua plataforma de entregas.

Outra empresa de entregas avaliada é a iFood. Embora se defina como uma organização brasileira de tecnologia especializada em delivery online, desde 2022, ela pertence à subsidiária holandesa do grupo Naspers, a Prosus, holding de investimentos em empresas de tecnologia com capital sul-africano. Fundada em 2011, essa empresa investe em market delivery e fintech, atua em mais de 1.500 cidades em todo o Brasil e afirma ter 400.000 entregadores ativos e mais de 55 milhões de clientes, além de movimentar 0,55% do PIB brasileiro.¹² Além de pertencer ao seleto grupo de “unicórnios”, com valor de avaliação de mais de US\$ 1 bilhão, a iFood controla, atualmente, 83% do mercado brasileiro de delivery de refeições.¹³ Com a aquisição de 33,3% das ações que pertenciam à Just Eat Holding Limited, a Prosus passou a ser a única acionista da empresa.¹⁴ Em 2025, começou a adquirir a Just Eat Takeaway, que atua em 17 países, concentrando-se nos mercados europeus.¹⁵

Tanto a iFood como a Ame Flash adotaram um modelo de operador logístico,¹⁶ recrutando trabalhadores terceirizados para gerenciar e interagir com os entregadores. “Operadores Logísticos” são empresas contratadas para gerenciar e executar o serviço de entrega: organizam os entregadores, montam horários e são responsáveis pelo pagamento dos trabalhadores.¹⁷

Ainda no ramo de delivery, a Lalamove é uma plataforma fundada em Hong Kong em 2013 e que vem se expandindo por vários continentes. Começou a operar no Brasil em 2019 e, em 2023, havia dobrado de tamanho pelo quarto ano consecutivo.¹⁸ Atualmente, opera mais de 1 milhão de viagens por mês em 17 cidades brasileiras.¹⁹ O número de pedidos feitos usando a plataforma cresceu, em média, 155% ao ano desde o seu lançamento no Brasil.²⁰

Outra empresa do ramo de delivery é a Rappi, que atua em nove países da América Latina. Em seu site, apresenta-se como uma empresa criada para conectar pequenas empresas ou “lojas de bairro” a consumidores da região.²¹ No Brasil, ela iniciou suas operações em 2017 e está presente hoje em cerca de 100 cidades.²² A empresa tem um plano de investimentos de R\$ 1,4 bilhão na operação brasileira até 2028, com o objetivo de aumentar o número de parceiros e fortalecer sua presença em municípios estratégicos.²³

Este estudo também avaliou a empresa brasileira Loggi, criada em 2013 e que se destaca por entregar mais de 1 milhão de pacotes por dia, possuindo mais de 1.500



pontos de coleta e distribuição, além de contar com mais de 200.000 parceiros de entrega.²⁴ Com aportes de importantes investidores como SoftBank, Microsoft, GGV Capital, Monashees, Kaszkek, entre outros, em 2019, a Loggi passou a fazer parte do grupo unicórnio no Brasil, com valuation de mais de um bilhão de dólares.²⁵ Vale ressaltar que a empresa fez, recentemente, uma parceria com a Uber, com vistas a expandir ainda mais sua atuação no setor logístico nacional.²⁶

Uma novidade no relatório deste ano é a avaliação de uma plataforma educacional. Criada na França, a Superprof opera como um mercado global que conecta professores e alunos para aulas particulares. Conhecida como o “Airbnb da educação”, a empresa não emprega professores com vínculo empregatício; ela funciona como uma “ponte” que facilita a busca e o contato por aulas, que podem acontecer de forma presencial ou online, abrangendo mais de mil assuntos. A plataforma oferece, ainda, apoio ao aprendizado escolar de idiomas, artes e esportes. Em 2023, a Superprof comemorou sua primeira década de existência, com uma comunidade global superior a 24 milhões de professores registrados e 35 milhões de alunos em 42 países. No âmbito brasileiro, dados de 2018 apontam para milhares de acessos por dia, com um crescimento médio anual de 115,48%, e uma adesão de 300 novos professores a cada dia. A plataforma afirma ter milhões de professores disponíveis no Brasil, refletindo sua presença consolidada no mercado nacional de aulas particulares.

Quanto às empresas de mobilidade urbana individual, Uber, 99 e Indrive foram avaliadas para este estudo. Fundada em 2009, a Uber é uma empresa americana que expandiu sua oferta de serviços e suas operações globalmente. Nesse contexto, oferece diversos tipos de serviços de mobilidade, incluindo intermediação de entrega. A Uber está presente em mais de 70 países e tem mais de 8 milhões de motoristas/parceiros de entrega ativos e 171 milhões de usuários ativos. No Brasil, a operação da empresa



começou em 2014, no Rio de Janeiro, contando no momento com mais de 125 milhões de brasileiros já tendo usado o aplicativo pelo menos uma vez.²⁷ O Brasil tem o maior número de motoristas cadastrados no aplicativo em todo o mundo, com 1,4 milhão. Vale ressaltar que, em 2024, a empresa registrou lucro de R\$ 1,6 bilhão, superando a previsão do mercado. Notavelmente, esse crescimento foi impulsionado pela América Latina, particularmente pelo Brasil, e pela Índia.

A 99 é uma plataforma fundada em 2012, no Brasil, no entanto, em 2018, foi adquirida pela chinesa Didi Chuxing, atingindo, em 2024, um recorde de 50 milhões de usuários e 1,5 milhão de motoristas. Além do serviço de transporte prestado por meio do App 99, a plataforma também oferece serviços como contas digitais (99 Pay), entrega e recebimento de itens (99 Entrega) e empréstimos (99 Empréstimo). Os diversos serviços oferecidos pela plataforma têm contribuído para o seu crescimento, incluindo o serviço de conta digital (99 Pay) que, apenas um ano após seu lançamento, alcançou uma taxa de crescimento de 1.640%.

Outra plataforma avaliada pela primeira vez é a InDrive, que é uma empresa de transporte originária da Rússia, fundada em 2012. O nome é uma abreviação de Independent Driver, associando a atividade ao fato de que o valor da viagem pode ser negociado entre motoristas e passageiros. Em 2021, a empresa alcançou o status de unicórnio, e hoje está disponível em 48 países, com 280 milhões de aplicativos instalados. No Brasil, a presença da empresa data de 2018 e oferece serviços de viagens pela cidade, entre cidades, entregas, entregas B2B e fretes. A plataforma tem 15 milhões de usuários e 43 milhões de downloads de aplicativo no país, segundo dados de dezembro de 2024 disponíveis no site da empresa.

Por fim, avaliamos uma plataforma de atendimento doméstico denominada Parafuzo, fundada em 2014. Autodenominada como a “maior plataforma de serviços domésticos do Brasil”, a Parafuzo conta com milhares de profissionais autônomos que realizam serviços que vão desde a simples limpeza de uma casa até a montagem de móveis.²⁸ Atualmente, a empresa está presente em 20 estados e no Distrito Federal, e em mais de 240 cidades brasileiras, respondendo por mais de 1,5 milhão de serviços realizados a cada ano.²⁹ Vale destacar que seu faturamento em 2016 foi de R\$ 13 milhões, não havendo informações disponíveis sobre a receita atual.





CONTEXTO LEGAL

A regulamentação do trabalho em plataformas no Brasil: a construção de uma categoria de trabalho de segunda linha

Na campanha presidencial de 2022, o então candidato e agora presidente Luís Inácio Lula da Silva apresentou, entre suas propostas de governo,³⁰ a “negociação de direitos para os trabalhadores de aplicativo”, com “remuneração e jornada de trabalho justas”, vislumbrando um processo de alinhamento com o modelo adotado na Espanha com a Lei dos Riders.³¹ Em maio de 2023, foi criado um Grupo de Trabalho Tripartite, no âmbito do Ministério do Trabalho, com o objetivo de elaborar propostas de “regulação das atividades de prestação de serviços, transporte de mercadorias, transporte de pessoas e outras atividades realizadas através de plataformas tecnológicas”, dispondo de 150 dias para apresentar os seus resultados. O grupo era composto por 15 componentes do governo, trabalhadores e empresas, com uma composição diversificada, incluindo sindicatos e associações tradicionais que geralmente representam trabalhadores e empresas.

Os pressupostos originais do Governo Federal continham dois equívocos que já prenunciavam os desafios do grupo de trabalho: a intenção genérica de regulamentar o trabalho em plataformas, sem considerar os setores em que as plataformas atuam, e a ideia de buscar consensos, que já havia impedido a regulamentação dos trabalhadores como empregados das empresas.

Os representantes dos trabalhadores apresentaram uma proposta,³² afirmando que a regulamentação não deve ser tratada de forma genérica, pois as empresas não são do setor de tecnologia, cada uma operando em um setor econômico diferente. O grupo de trabalhadores exigiu múltiplos direitos trabalhistas, incluindo negociação coletiva e direitos sindicais, flexibilidade na definição de turnos e horários, uma relação de trabalho estável para os trabalhadores habituais, autonomia para os trabalhadores ocasionais e regras que regem a jornada de trabalho, além de um salário mínimo e acesso à seguridade social. As empresas, por outro lado, queriam garantias legais para suas operações, a caracterização dos trabalhadores como autônomos e o reconhecimento de alguns direitos básicos, como medidas de saúde e segurança, um piso salarial e uma contribuição diferenciada do empregador para a previdência social. Devido às dificuldades relacionadas ao tratamento do “trabalho em plataforma” de forma genérica, o governo formou dois subgrupos para lidar separadamente com a regulamentação do trabalho para plataformas de transporte de pessoas e de entrega de mercadorias.

O grupo de trabalho terminou sem um relatório final e só conseguiu, em março de 2024, meses após o seu encerramento, apresentar um projeto de lei (PLP 12/2024) para regulamentar o trabalho nas plataformas de transporte de carona. O lançamento do

projeto aconteceu em uma cerimônia festiva,³³ com a presença de representantes dos trabalhadores, das empresas e do próprio presidente Lula, que celebrou o nascimento de “um novo modelo no mundo do trabalho”.³⁴

O projeto de lei 12/2024 institui uma figura jurídica intermédia entre um trabalhador independente e um trabalhador por conta de outrem, excluindo a possibilidade de uma relação de trabalho e restringindo a plena autonomia. Assim, criou-se uma categoria atípica, sem as garantias de emprego formal ou a liberdade de trabalho autônomo. A proposta é semelhante a Proposição 22,³⁵ aprovada na Califórnia em 2020, que estabelece seus próprios parâmetros de regulamentação para motoristas de plataforma.

A caracterização de autonomia é baseada em elementos frágeis: fixação de horário pelo trabalhador, ausência de exclusividade e inexistência de jornada obrigatória. Tais elementos, isoladamente, não constituem uma relação autônoma, pois são compatíveis com outras formas de subordinação, como o trabalho remoto. A proposta omite aspectos centrais da dinâmica laboral digital, como o direito de recusar viagens e a definição de critérios de remuneração. Portanto, a assimetria contratual entre as partes permanece.

Por outro lado, legitima poderes típicos de subordinação utilizados pelas empresas, excluindo a relação laboral, mas incluindo imposição de regras, aplicação de sanções, acompanhamento em tempo real, avaliações constantes, oferta de cursos e concessão de incentivos. Assim, o projeto de lei cria um trabalhador subordinado sem emprego formal e, principalmente, sem direitos trabalhistas.

O projeto de lei permite uma jornada de trabalho de até 12 horas, sem garantir pausas ou descansos. Não há referência a mecanismos de controle de jornada de trabalho ou de proteção à saúde dos trabalhadores, nem menção à regulamentação nacional de proteção de dados (LGPD), algoritmos ou inteligência artificial, embora tais instrumentos compoñham o cerne da relação entre plataforma e motorista.

Estão previstos princípios como a transparência, a prevenção de riscos e o direito à organização coletiva, mas sem a previsão de instrumentos eficazes que garantam isso. Não existe, por exemplo, acesso da União a sistemas automatizados, tal como previsto na Diretiva da UE. A promessa de pagamento de um valor mínimo por hora é ilusória, pois considera apenas o tempo entre a aceitação e o término da viagem. Os deslocamentos e os períodos de espera são desconsiderados, exigindo que o trabalhador trabalhe longas horas para atingir o mínimo previsto.

O projeto de lei foi bem recebido pelas plataformas digitais,³⁶ mas encontrou resistência entre a maioria dos motoristas, que apoiaram a elaboração de uma proposta alternativa, apresentada por um deputado federal vinculado ao campo da direita (PL 536/2024), a fim de garantir maior autonomia à categoria. O texto original, contudo, contou com o apoio das Centrais Sindicais.³⁷





No caso dos entregadores de plataformas, estes articularam com deputados do campo da esquerda a apresentação do Projeto de Lei n.º 2479/2025,³⁸ que propõe a definição de um valor mínimo de remuneração para trabalhadores de entrega e mototaxistas que atuam por meio de plataformas digitais, além de estabelecer regras de transparência e obrigatoriedade de fornecimento de seguro contra acidentes. Contudo, o projeto não aborda a questão do vínculo empregatício, concentrando-se em aspectos específicos das condições de trabalho e em demandas pontuais da categoria.

Por fim, em julho de 2025, foi apresentado um novo projeto de lei (PLP 152/2025), que pretende substituir o PLP 12, apresentado pelo Governo, e abarcar tanto motoristas quanto entregadores, não dispondo sobre o direito básico à negociação coletiva, nem garantindo um salário mínimo (como previsto no projeto de lei anterior apresentado pelo presidente Lula), e classificando os trabalhadores como autônomos.

O presidente da Câmara dos Deputados criou, em julho deste ano, uma comissão especial para tratar do tema, demonstrando interesse e esforço na implementação da regulamentação. É provável que o processo legislativo seja acelerado para incluir motoristas e entregadores, embora os exclua da proteção trabalhista.

Em outra instância, o Supremo Tribunal Federal (STF) vem tomando decisões não vinculantes sobre a inexistência de relação empregatícia entre trabalhadores e plataformas digitais, o que resultou na reversão de decisões da Justiça do Trabalho. Encontra-se em tramitação uma proposta para que a matéria seja definida com repercussão geral, de modo a orientar uniformemente todos os juízes do país. Ainda não há data para a conclusão do julgamento, mas uma audiência pública realizada em 2024 reuniu diferentes posicionamentos e destacou a necessidade de que os direitos trabalhistas sejam assegurados para quem trabalha em plataformas digitais.

Essa questão se insere em um contexto mais amplo de ativismo judicial antitrabalhador do Supremo Tribunal Federal, caracterizado pelo reconhecimento da prevalência de contratos civis ou comerciais firmados entre trabalhadores e empregadores, ainda que presentes elementos característicos da relação de emprego (falso trabalho por conta própria). Tal orientação tem limitado a possibilidade de requalificação desses contratos na Justiça do Trabalho e contraria as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Corte Interamericana de Direitos Humanos e de diversas legislações trabalhistas em todo o mundo.

Assim, parece haver um movimento no sentido da criação de uma subcategoria de trabalhadores sem direitos laborais fundamentais. A questão central é como as plataformas oferecem direitos mínimos para os trabalhadores e se posicionam para contornar o reconhecimento formal de uma relação de trabalho.



O PROJETO FAIRWORK

Rumo a padrões laborais justos na economia das plataformas

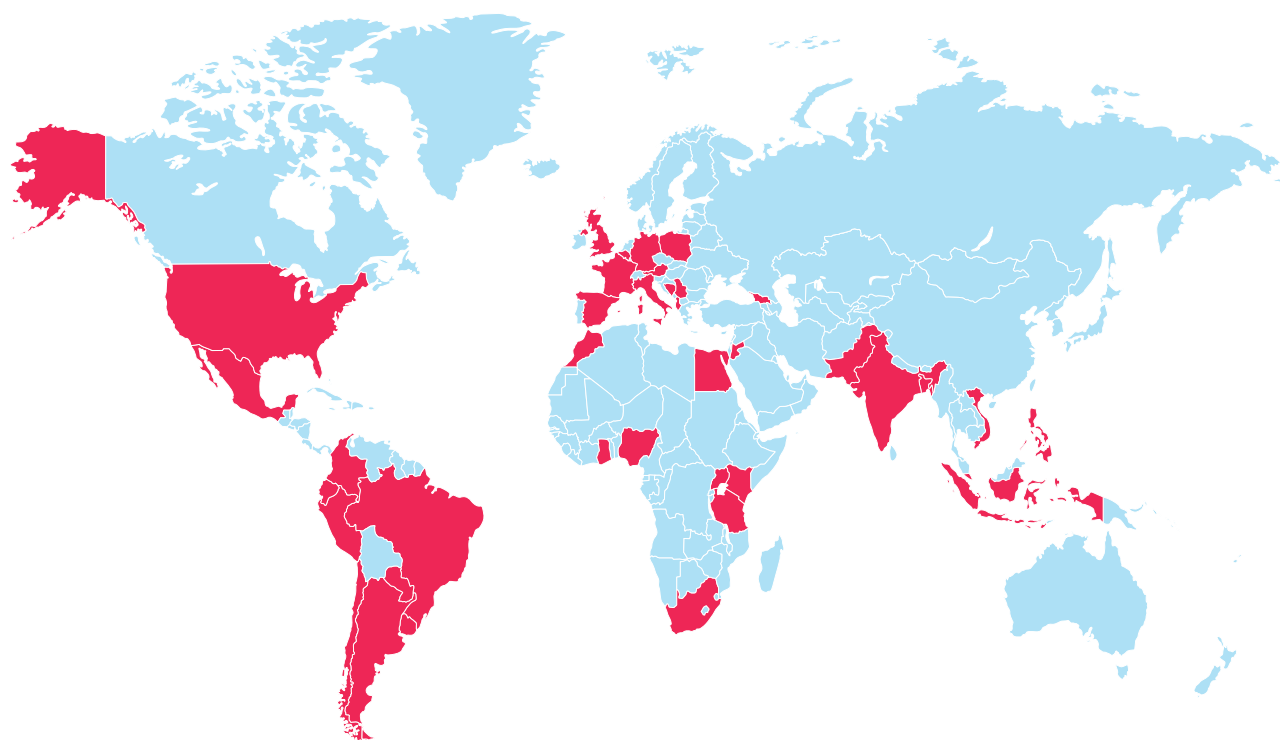
O Fairwork avalia e pontua as condições de trabalho das plataformas digitais com base em cinco princípios que estabelecem padrões mínimos de trabalho justo. As plataformas são analisadas anualmente em relação a esses critérios, de modo a apresentar tanto o panorama atual da economia de plataformas quanto suas possibilidades de transformação.

As pontuações oferecem uma perspectiva independente para formuladores de políticas, empresas de plataformas, trabalhadores e consumidores ao demonstrar que empregos melhores e mais justos são possíveis nesse setor. O projeto é coordenado pelo Oxford Internet Institute, da Universidade de Oxford, em parceria com o WZB Berlin Social Science Center, e conta com uma rede de pesquisadores que já avaliou plataformas em 41 países distribuídos nos cinco continentes.

No Brasil, a pesquisa é conduzida por pesquisadores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade Federal do Paraná (UFPR), Universidade de Brasília (UnB) e Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), em colaboração estreita com trabalhadores, plataformas, representantes da sociedade civil e formuladores de políticas, com vistas à promoção de condições mais justas no trabalho mediado por plataformas.



PAÍSES DO FAIRWORK



ÁFRICA:

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

ÁSIA:

Bangladesh, Índia, Indonésia, Jordânia, Líbano, Paquistão, Filipinas, Cingapura, Tailândia, Vietnã

EUROPA:

Albânia, Áustria, Bélgica, Bósnia e Herzegovina, Croácia, França, Geórgia, Alemanha, Itália, Polônia, Sérvia, Espanha, Reino Unido

AMÉRICA DO SUL:

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

AMÉRICA DO NORTE:

México, EUA

A METODOLOGIA DO FAIRWORK

O Fairwork avalia as condições de trabalho em plataformas digitais e as pontua de acordo com seu desempenho. Para tanto, adota cinco princípios fundamentais que definem os parâmetros mínimos de “trabalho decente”. Esses princípios foram desenvolvidos em um workshop realizado com a participação de diferentes partes interessadas na Organização Internacional do Trabalho (OIT), além de diversos encontros conduzidos em diversos países. Nos anos que se seguiram, tanto os princípios quanto sua forma de operacionalização foram aperfeiçoados. Detalhes sobre os critérios de avaliação, bem como os limites estabelecidos para cada princípio e as evidências coletadas para classificar as plataformas estão disponíveis no Apêndice.

Vale ressaltar que os princípios do Fairwork foram atualizados em 2024 com a colaboração de equipes dos países participantes. Essas alterações buscam aprimorar a análise das empresas, oferecendo maior clareza sem comprometer os fundamentos do projeto. Uma segunda rodada de atualizações ocorreu em abril de 2025, durante uma reunião em Assunção, no Paraguai. Esse encontro discutiu especificamente o contexto latino-americano do trabalho em plataformas e a necessidade de uma metodologia capaz de contemplar questões locais, como soberania tecnológica e precariedade, sem alterar a estrutura geral dos princípios.

ETAPA 1

Remuneração justa

Os trabalhadores, independentemente de sua categoria profissional, devem receber uma remuneração justa em sua jurisdição de origem, considerando-se os custos relacionados ao trabalho. Para tanto, os ganhos são avaliados com base no salário mínimo legal vigente na jurisdição de origem, bem como no salário mínimo em vigor no momento.

Condições Justas

As plataformas devem dispor de políticas para proteger os trabalhadores de riscos fundamentais decorrentes dos processos de trabalho, além de tomarem 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 deve estar sujeita à legislação local e ser devidamente identificada no contrato. Independentemente do estatuto laboral dos trabalhadores, o contrato deve estar isento de cláusulas que excluam de maneira injusta a responsabilidade por parte do utilizador do serviço e/ou da plataforma.



Gestão Justa

Deve haver um processo documentado por meio do qual os trabalhadores possam ser ouvidos, possam recorrer das decisões que os afetam e ser informados sobre as razões por trás dessas decisões. Deve existir um canal de comunicação claro com os trabalhadores, que assegure a possibilidade de se recorrer de decisões de gestão ou de desativação.

O uso de algoritmos deve ser transparente e produzir resultados equitativos para os trabalhadores. Deve haver uma política definida e documentada que garanta a equidade na gestão dos trabalhadores na plataforma, incluindo processos de contratação, disciplina e desligamento.

Representação Justa

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

ETAPA 2

Visão geral da metodologia

O projeto Fairwork usa três métodos para medir efetivamente as condições laborais em plataformas de trabalho digitais: pesquisa documental, contato com plataformas para evidências de gestores e entrevistas com trabalhadores. Por meio desses três métodos, buscamos evidências sobre a conformidade das plataformas com os cinco Princípios Fairwork.

Pesquisa documental

Cada ciclo anual de pontuações do Fairwork começa com uma pesquisa documental para mapear o conjunto de plataformas a serem pontuadas, identificar pontos de contato com a administração, desenvolver guias de entrevista e instrumentos de pesquisa adequados e projetar estratégias de recrutamento para acessar os trabalhadores. Para cada plataforma, reunimos e analisamos uma ampla gama de documentos disponíveis publicamente, incluindo contratos, termos e condições, políticas e procedimentos publicados, bem como interfaces digitais.

A pesquisa documental também identifica informações publicamente disponíveis que possam auxiliar na pontuação das diferentes plataformas, como a prestação de serviços específicos aos trabalhadores ou a existência de disputas passadas ou em andamento. Uma vez finalizada a lista de plataformas, cada uma é convidada a participar do estudo de classificação anual e recebe informações sobre o processo.



Evidência das plataformas

O segundo método consiste em abordar as plataformas para se obter evidências. A administração delas, então, é convidada a apresentar informações e discutir o grau de conformidade com cada um dos princípios do Fairwork. As evidências podem incluir políticas publicadas, procedimentos operacionais padrão, compromissos públicos e funcionalidade do site ou do aplicativo. Esses dados fornecem insights sobre a operação e o modelo de negócios da plataforma, ao mesmo tempo em que estabelecem um diálogo no qual a plataforma pode concordar em implementar mudanças com base nos princípios. Nos casos em que os gestores optam por não participar da pesquisa, a pontuação é limitada às evidências obtidas por meio da pesquisa documental e das entrevistas com trabalhadores.

Entrevistas com trabalhadores

O terceiro método é entrevistar diretamente os trabalhadores da plataforma e seus representantes. Essas entrevistas não pretendem ser um conjunto estatisticamente representativo de experiências, mas estudos de caso de trabalhadores para examinar as políticas e práticas das plataformas no campo no que diz respeito aos princípios do Fairwork. Especificamente, busca-se obter informações sobre como o trabalho é realizado e como os processos de trabalho são gerenciados e vivenciados nas plataformas.

Essas entrevistas situam o trabalho em plataformas digitais nas carreiras dos trabalhadores, compreendendo a sua motivação para entrar numa plataforma, o tempo que pretendem trabalhar na plataforma atual antes de procurarem uma alternativa, seja em uma plataforma diferente ou em outro setor, e de que forma a sua experiência de trabalho em plataformas digitais é moldada pela sua interação com os colegas de trabalho e com o mercado de trabalho externo. Elas também permitem o acesso a cópias dos contratos emitidos para os trabalhadores e à interface do aplicativo, incluindo telas de pagamento e suporte. Esse método alerta a equipe sobre a presença de problemas, mas não a frequência ou a probabilidade de sua ocorrência.

As entrevistas com os trabalhadores são semiestruturadas e fazem uso de uma série de perguntas relacionadas aos dez princípios do Fairwork. Para se qualificar para as entrevistas, os trabalhadores devem ter mais de 18 anos e trabalhar com a plataforma há pelo menos três meses. Para este relatório, as entrevistas foram realizadas em português. Nesta rodada, foram realizadas 88 entrevistas online em 26 cidades e 13 estados.

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 de várias fontes. As pontuações finais são decididas coletivamente pela equipe do Fairwork com base em todas as três formas de evidência. Os pontos só são concedidos se houver evidências suficientes em cada limite.



ETAPA 3

Como pontuamos

Cada um dos cinco princípios do Fairwork é dividido em dois pontos: um primeiro e um segundo que só pode ser concedido se o primeiro tiver sido cumprido, totalizando, como pontuação máxima a ser alcançada por cada plataforma, dez pontos. Os pontos são atribuídos apenas quando a plataforma consegue demonstrar satisfatoriamente a implementação dos princípios. A ausência de um ponto não indica necessariamente que o princípio não seja cumprido, apenas que não foi possível evidenciar a conformidade.

A pontuação segue uma série de etapas. Inicialmente, a equipe local reúne as evidências e atribui pontuações preliminares. Em seguida, essas evidências são enviadas a revisores externos para avaliação independente. Esses revisores incluem membros das equipes do Fairwork em outros países, bem como da equipe central. Após a avaliação, todos os revisores se reúnem para discutir e definir a pontuação final.

As plataformas têm a oportunidade de enviar informações adicionais para obter pontos que não receberam inicialmente. As pontuações finais são publicadas no relatório anual do Fairwork do país e, antes da divulgação, as empresas avaliadas podem revisar e comentar os resultados. Todas as respostas estão incluídas no Apêndice II.



PONTUAÇÕES FAIRWORK BRASIL 2025 POR PRINCÍPIO

	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	5.2	Total
InDrive	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1
Superprof	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1
99	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
Ame Flash	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
iFood	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
Lalamove	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
Loggi	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
Parafuzo	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
Rappi	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
Uber	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0

Mais detalhes sobre as pontuações estão disponíveis em:

www.fair.work/Brazil



EXPLICANDO AS PONTUAÇÕES

Remuneração justa

No primeiro princípio, encontramos evidências suficientes para que Superprof e Indrive recebessem um ponto cada. Vale ressaltar que ambas compartilham a característica de não estabelecer um preço fixo para os serviços, sendo os valores acordados diretamente entre trabalhadores e clientes.

O primeiro ponto exige que as plataformas garantam o pagamento pontual e integral, assegurando que os trabalhadores recebam, pelo menos, o salário mínimo local ou o salário definido por convenção coletiva setorial – o que for mais elevado – durante seu horário ativo, após dedução dos custos.

No caso da Superprof, os entrevistados relataram alcançar ganhos satisfatórios por hora, apesar de não conseguirem trabalhar muitas horas devido ao baixo número de clientes na plataforma. Para a Indrive, os entrevistados indicaram ganhos horários mais elevados em comparação com outras plataformas em vista de o modelo de pagamento ser diferente: os passageiros propõem uma taxa, e cabe ao motorista aceitá-la ou recusá-la. A plataforma aplica uma taxa fixa de 10% sobre o valor acordado em todas as situações. No entanto, é preciso considerar que a diminuição por caronas pode levar os trabalhadores a aceitarem taxas mais baixas.

Em relação às outras oito plataformas avaliadas, as evidências coletadas junto aos trabalhadores indicaram falhas nos sistemas de remuneração. Nas entrevistas, foram mencionados atrasos nos pagamentos, valores retidos ou transferidos parcialmente, e taxas que nem sempre são claras, deixando alguns trabalhadores surpresos com os mecanismos aplicados.

Em casos relatados por trabalhadores da Uber e da Loggi, os valores pagos chegaram a ser alterados após a realização do serviço. Trabalhadores da iFood relataram que as gorjetas não foram repassadas, e os da Ame Flash informaram que promoções não foram pagas. Na 99, houve relatos de risco de não recebimento ou recebimento parcial quando os clientes pagam em dinheiro.

De forma geral, os trabalhadores relataram também horas de trabalho excessivas, baixos ganhos por hora e dificuldade em cobrir os custos básicos. Uma questão que está ligada à remuneração é a estratégia de multiplataforma discutida no Editorial: 62 dos 88 entrevistados adotaram a estratégia de trabalhar para mais de uma plataforma. Isso acontece, especialmente, quando os valores pagos pelos serviços são considerados insuficientes, fazendo com que necessitem diversificar as plataformas a fim de receber um pagamento um pouco melhor e reduzir os tempos de espera entre as solicitações.

No segundo item, os trabalhadores devem receber, pelo menos, um salário digno ou o valor estabelecido por convenções coletivas setoriais coletivas – o que for mais elevado – no local onde trabalham, durante seu horário de trabalho, após a dedução dos custos. Utilizou-se o indicador DIEESE para o salário mínimo necessário, que, em junho de 2025, correspondia a R\$ 7.416,07. Não encontramos evidências suficientes para conceder este segundo ponto a nenhuma das dez plataformas avaliadas.



Condições justas

Para alcançar o primeiro ponto neste princípio, as plataformas devem garantir o fornecimento de equipamentos de proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores contra riscos específicos da tarefa, bem como treinamentos adequados, tudo sem custo adicional para o trabalhador. A plataforma deve mitigar os riscos do trabalho isolado, oferecendo suporte adequado e desenvolvendo processos que considerem a segurança e a saúde ocupacional. Além disso, deve adotar medidas efetivas para garantir que os trabalhadores não arquem com custos significativos decorrentes de acidentes, lesões ou doenças relacionadas ao trabalho.

Para obter o segundo ponto, é necessário que haja evidências de ações significativas tomadas pela plataforma para a proteção social de seus trabalhadores. Quando os profissionais não puderem trabalhar por um longo período devido a circunstâncias imprevistas, sua posição na plataforma não deve ser afetada negativamente. A plataforma deve implementar políticas ou práticas que protejam a segurança dos trabalhadores contra riscos específicos da tarefa, assegurando, em especial, que a remuneração não seja estruturada de forma a incentivá-los a assumirem riscos excessivos.

Não encontramos evidências de que as dez plataformas avaliadas forneçam equipamentos de segurança adequados sem custo para os trabalhadores, ou que forneçam treinamento de segurança. De acordo com as entrevistas dos trabalhadores, a iFood oferece descontos no aluguel de bicicletas e na compra de equipamentos, mas não os fornece diretamente. Alguns trabalhadores consideram a falta de segurança no trabalho como uma forma de violência. Um entregador da iFood comentou: “Se você não tem o material de trabalho necessário, o suficiente para não se desgastar, está violando seu corpo”.

Uber e 99 têm um “botão de pânico” e campanhas de segurança, mas sem comprovação prática de eficácia. Quanto ao seguro e à proteção em caso de acidente, embora muitas plataformas forneçam cobertura, a maioria limita-se ao período em que o serviço está sendo executado. Além disso, foram relatadas dificuldades de acesso aos benefícios, cobertura insuficiente ou necessidade de recorrer aos tribunais, sendo que, em muitos casos, os entrevistados afirmam que receberam apenas uma quantia de compensação após ações legais.

A pesquisa identificou também que é comum a presença de sistemas de pontuação que penalizam atrasos ou cancelamentos, incentivando a aceleração do trabalho e aumentando os riscos durante a execução das tarefas. Nenhuma das plataformas avaliadas apresentou evidências de programas eficazes de proteção social para afastamentos por doença ou acidentes. Pelo contrário, houve relatos de contas suspensas por inatividade, mesmo por motivos médicos.



Contratos justos

Nenhuma plataforma foi capaz de fornecer evidências suficientes para receber o primeiro ponto neste princípio, que é concedido quando a plataforma garante que a parte contratante com o trabalhador esteja identificada no contrato e sujeita à legislação do país em que as atividades estão sendo executadas. Os termos e condições devem ser apresentados na íntegra e em linguagem clara e compreensível a todos os trabalhadores, que devem assinar um contrato e/ou dar consentimento informado aos termos e às condições ao se inscreverem na plataforma.

Os termos e as condições devem ser facilmente acessíveis aos trabalhadores em papel ou através da interface da plataforma/aplicativo em qualquer momento. Ademais, os contratos e suas cláusulas não devem incluir disposições que invertam as estruturas jurídicas vigentes nos respectivos países e as plataformas devem adotar medidas adequadas, responsáveis e éticas de proteção e gerenciamento de dados, estabelecidas em uma política documentada.

Nenhuma plataforma conseguiu demonstrar que atingiu o princípio para o segundo ponto. Para ele, espera-se que as plataformas notifiquem os trabalhadores sobre alterações propostas em linguagem clara e compreensível, com prazo razoável antes da entrada em vigor. Essas mudanças não devem reverter benefícios já acumulados nem comprometer expectativas razoáveis dos trabalhadores. Além disso, os contratos ou termos e condições não devem conter cláusulas que excluam a responsabilidade por negligência ou isentem injustificadamente a plataforma de suas responsabilidades quanto às condições de trabalho.

A plataforma deve ainda tomar as medidas adequadas para garantir que o contrato não contenha cláusulas que impeçam os trabalhadores de buscar efetivamente reparação por queixas relacionadas à sua relação de trabalho. Caso o trabalho da plataforma seja mediado por subcontratantes, a plataforma deve aplicar um mecanismo fiável para monitorizar e assegurar que o subcontratante cumpra as normas previstas pela plataforma em relação às condições de trabalho. Quando forem utilizados algoritmos para determinar preços, prêmios, classificações e/ou atribuir postos de trabalho, os dados recolhidos e os cálculos utilizados devem ser transparentes e documentados num formulário disponível para os trabalhadores, numa linguagem clara e compreensível que todos possam compreender.

Um caso que chamou a atenção na análise foi o da Superprof, empresa estrangeira com sede em Paris. A plataforma, em seus Termos de Uso, não menciona claramente a aplicação da legislação brasileira, mas faz referência a leis europeias, como o Código do Consumidor da UE e o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR). De acordo com a maioria dos trabalhadores entrevistados, o contrato não é acessível e os termos incluem cláusulas questionáveis, como o armazenamento de dados por tempo indeterminado, o que contraria a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei n.º 13.709/2018).



Gestão justa

Não foi possível encontrar provas de que as dez plataformas avaliadas cumpriam os dois pontos deste princípio. O primeiro avalia a existência de um canal de fácil acesso para os trabalhadores se comunicarem com um representante humano da plataforma e resolverem problemas de forma eficaz, tais como recorrer de forma significativa e efetiva a classificações baixas, a não remuneração, a problemas salariais, às desativações e a outras penalizações e ações disciplinares. O canal deve estar documentado no contrato e disponível na interface da plataforma, que deve responder aos trabalhadores dentro de um prazo razoável. No caso de desativações, o processo de apelação deve estar acessível àqueles que não têm mais acesso à plataforma. Além disso, não deve haver retaliação contra quem expressar preocupações ou recorrer de ações disciplinares.

Para o segundo ponto, a pesquisa avaliou se as dez plataformas possuem uma política antidiscriminação eficaz, que estabeleça um processo claro para denunciar, corrigir e penalizar atos de discriminação com base em raça, origem social, casta, etnia, nacionalidade, gênero, sexo, identidade e expressão de gênero, orientação sexual, deficiência, religião ou crença, idade ou qualquer outro status. Além disso, a plataforma deve implementar medidas que promovam diversidade, equidade e inclusão, adotando ações práticas para garantir igualdade de oportunidades a trabalhadores de grupos desfavorecidos, incluindo acomodações razoáveis relacionadas à gravidez, deficiência e religião ou crença.

Quando pessoas de grupos desfavorecidos (como mulheres) estão significativamente sub-representadas entre os trabalhadores, a plataforma deve identificar e eliminar os obstáculos que dificultam seu acesso. Se algoritmos forem utilizados para determinar acesso ao trabalho, remuneração, tipos de tarefas ou escalas salariais, eles devem ser transparentes e não gerar resultados desiguais para trabalhadores de grupos historicamente ou atualmente desfavorecidos. Ademais, a plataforma deve implementar mecanismos que reduzam o risco de discriminação por parte dos usuários no acesso e na execução das atividades.

As entrevistas com os trabalhadores indicam que plataformas como 99, Ame Flash, iFood, Lalamove e Rappi oferecem apenas chats com respostas automatizadas, dificultando o contato humano. Mesmo quando há um representante humano, como é o caso da Indrive e da Loggi, os trabalhadores relataram que as respostas são lentas e não eficazes.

Houve relatos também de perda de acesso aos canais de suporte quando as contas são bloqueadas, forçando os trabalhadores, em muitos casos, a optar por ações legais. Esse aspecto mostra a falta de uma política clara de apelação para contestar ações punitivas, como suspensões. Em geral, não encontramos evidências suficientes de transparência algorítmica, uma vez que as definições de remuneração, distribuição de corridas e entregas e pontuações não são divulgadas. Foram relatados numerosos casos de trabalhadores sendo suspensos sem explicação, frequentemente associados a classificações baixas e à expressão de preocupações e reclamações. Entre os trabalhadores da Rappi entrevistados, a maioria indicou que medidas punitivas são comuns, especialmente após manifestações públicas.



Representação justa

Nenhuma plataforma foi capaz de fornecer evidências que lhes permitissem receber uma pontuação para os dois itens deste princípio. Para pontuar no primeiro item, a plataforma deve garantir que haja um mecanismo documentado para expressar a voz coletiva do trabalhador, permitindo que todos participem, sem risco, independentemente do status de emprego. Deve também existir uma declaração formal e escrita reconhecendo a negociação com um organismo coletivo e independente dos trabalhadores ou do sindicato, comunicada de maneira clara a todos e disponível na interface da plataforma. A liberdade de associação não deve ser inibida e os trabalhadores não devem ser prejudicados ao comunicarem suas preocupações, desejos e demandas à plataforma ou expressarem vontade de formar órgãos coletivos independentes de representação.

O segundo ponto é alcançado quando encontramos evidências de que os trabalhadores desempenham um papel significativo na governança ou quando uma plataforma reconhece, pública e formalmente, um corpo coletivo independente de trabalhadores, um conselho de empresa eleito ou um sindicato. Esse reconhecimento não é exclusivo e, sempre que permitido pelo quadro legal, a plataforma deve reconhecer qualquer organismo coletivo significativo que busque representação.

As entrevistas com os trabalhadores indicam que eles enfrentam obstáculos significativos à organização coletiva. No caso da Rappi, há relatos de tentativas frustradas de formalizar sindicatos ou outras associações representativas. A resistência das empresas à organização coletiva também se manifesta na esfera jurídica: a Uber, por exemplo, entrou com um pedido no Supremo Tribunal Federal em 2024 para suspender ações que buscam reconhecer vínculos trabalhistas entre motoristas e aplicativos.³⁹

Esses fatores indicam que o diálogo social entre empresas e trabalhadores no Brasil é desafiador, com representantes sindicais relatando extrema dificuldade em estabelecer qualquer tipo de negociação, seja com plataformas locais ou multinacionais. A combinação da fragilidade organizacional com a postura intransigente das empresas reafirma um ambiente hostil à conquista de direitos básicos pelos trabalhadores na economia de plataforma.



PLATAFORMA EM FOCO Rappi

Princípio	Primeiro ponto	Segundo ponto	Total
 Princípio 1 Remuneração justa	<input type="radio"/> Garante que os trabalhadores ganhem pelo menos o salário mínimo local após os custos	<input type="radio"/> Garante que os trabalhadores ganhem pelo menos um salário mínimo local após os custos	<input type="radio"/>
 Princípio 2 Condições justas	<input type="radio"/> Atenua o risco específico da tarefa	<input type="radio"/> Garante condições de trabalho seguras e uma rede de segurança	<input type="radio"/>
 Princípio 3 Contratos justos	<input type="radio"/> Fornece termos e condições claros e transparentes	<input type="radio"/> Garante que não sejam impostas cláusulas contratuais injustas	<input type="radio"/>
 Princípio 4 Justo Gestão	<input type="radio"/> Fornece o devido processo para decisões que afetam os trabalhadores	<input type="radio"/> Fornece equidade no processo de gestão	<input type="radio"/>
 Princípio 5 Justo Representação	<input type="radio"/> Garante a liberdade de associação e a expressão da voz dos trabalhadores	<input type="radio"/> Apoia a governação democrática	<input type="radio"/>





A Rappi iniciou suas operações no Brasil em 2017, estabelecendo-se rapidamente como uma plataforma atrativa devido ao seu processo de registro simplificado. Nesse sentido, a empresa exemplifica a platformização do trabalho, na qual a vinculação contratual formal é substituída pela aceitação de termos sob o discurso de aparente autonomia, o que pode resultar em uma falta de responsabilização por sua parte quanto às obrigações trabalhistas.

Os entregadores da Rappi – que possuem suas próprias ferramentas de trabalho, como bicicletas, motocicletas ou smartphones – assumem integralmente os custos operacionais, incluindo manutenção do veículo, combustível, pacotes de dados móveis, multas e equipamentos de segurança pessoal. Nesse modelo, a empresa transfere ao trabalhador todos os riscos associados à atividade, mesmo em casos de problemas na entrega, como, por exemplo, custos decorrentes de não encontrar o cliente ou de recusas de pagamento.

De acordo com os trabalhadores entrevistados, as taxas geralmente são baixas. Em algumas situações, eles são obrigados a contrair dívidas quando ocorrem problemas com os pedidos, além de enfrentarem bloqueios de contas injustificados e falta de transparência. Semelhante a outras plataformas, também não há evidências de proteção social, medidas adequadas de saúde e segurança ocupacional, nem reconhecimento da liberdade de associação.

Nas entrevistas, os trabalhadores reclamavam com frequência de baixa remuneração por tarefa, atrasos nos pagamentos e deduções em situações como pedidos incompletos ou acidentes. Um entrevistado explicou que, para contestar uma dedução, é necessário ir a um escritório físico da empresa e informar o motivo que impediu a entrega, arcando com os custos de deslocamento. Além disso, foram mencionados casos em que os trabalhadores acumulam dívidas com a plataforma.

Essas deduções ocorrem em situações como cancelamentos de pedidos ou endereços não encontrados. Um trabalhador da Rappi relatou: “Tenho duas deduções indevidas na minha conta do Rappi Delivery. Em um deles, o estabelecimento estava fechado, e a equipe de suporte da plataforma disse que eu não seria cobrado, mas fui. A outra foi da última entrega que fiz no dia, quando cheguei em casa para ver meus ganhos com a entrega, vi duas deduções! Quando abro uma chamada para suporte, chega uma mensagem automática informando que não tenho deduções, mas isso reflete em meus ganhos. Basicamente, trabalhei o fim de semana de graça, porque cobraram deduções indevidas e mataram meus ganhos”.

De acordo com os trabalhadores entrevistados, embora a Rappi tenha datas de pagamento fixas, há atrasos e problemas no recebimento, além de dívidas decorrentes de cancelamentos de pedidos ou da impossibilidade de localizar o cliente. Os trabalhadores também relataram cobranças semanais pelo uso do aplicativo, o que pode configurar violação do pagamento integral.



Um dos relatos exemplifica a situação: “Quando o cliente cancela um pedido em sua mão, ele já gera uma dívida para você. [...] Você tem que levar o produto para eles; caso contrário, a dívida permanece e será descontada”. Outro acrescentou: “O Rappi tem um negócio de dívidas, certo? Quando você tem um produto que não consegue localizar o cliente, esse produto gera uma dívida para você”.

Parece haver uma assimetria de poder, com a Rappi detendo o controle unilateral de bloquear, suspender ou reativar contas, inclusive retendo valores e gorjetas. Um trabalhador relatou: “Se você tem uma dívida alta, eles bloqueiam você. [...] Como você vai pagar a dívida se estiver bloqueado?”.

Muitos trabalhadores também relataram desconhecer que o aplicativo ativa automaticamente a função de autoaceitação, que faz com que todas as entregas disponíveis sejam aceitas sem a opção de escolha. Só após algum tempo de trabalho é que perceberam que poderiam desativar essa função e selecionar as melhores entregas. No entanto, ao desativar a autoaceitação, argumentaram que seriam penalizados na plataforma, recebendo menos pedidos e, geralmente, de qualidade inferior.

Além disso, há pressão para aceitar todas as entregas, pois recusá-las pode resultar em penalidades. Um entrevistado explicou: “No Rappi, você agenda [horários para retirada do pedido] com autoaceitação. Tudo o que você toca já é aceito automaticamente. Quando você o remove, você começa a ter passeios piores”.

Segundo os trabalhadores, a falta de proteção de dados pode fomentar assédio e vulnerabilidade. Um trabalhador relatou um problema nesse sentido: “Terminei a corrida, entreguei a um homem no hotel. Quando cheguei em casa, uma mensagem foi enviada no meu celular... ele disse: ‘Você fez uma entrega aqui para mim. Você não quer vir aqui, não é? Vou mandar um Uber para buscá-lo’. [...] Então ele disse: ‘Consegui [seu número] através da plataforma’”.

Em outro caso, uma trabalhadora foi assediada por um funcionário do restaurante: “Ele ficava perguntando se eu era solteira... então ele mandou uma foto [íntima] [...] Acho que o restaurante tem acesso ao telefone do entregador”. Tais episódios revelam a vulnerabilidade específica das mulheres e a falta de medidas efetivas por parte da empresa para proteger seus trabalhadores do assédio e da violência.

Os entregadores relataram ainda arcar com todos os custos de equipamentos e medidas de segurança. A mochila oficial é recomendada, mas não obrigatória e não há evidências de políticas ou medida eficazes para reduzir os riscos de trabalho solitário.

O plano médico com coparticipação parece disponível apenas para a categoria de associado “Eu sou Rappi”. Também não foram identificadas evidências de proteção social efetiva. Segundo os entrevistados, em caso de inatividade por acidente de trabalho, o entregador perde benefícios, recebe menos pedidos ou pode ser demitido. O seguro de acidentes, válido apenas “no caminho”, foi percebido por vários trabalhadores como excessivamente burocrático, impossibilitando seu acesso mesmo em situações de ferimentos graves.

Há uma falta de evidências de políticas de segurança, apesar de os prazos de entregas serem percebidos como rígidos, com cobranças constantes. De acordo com os trabalhadores, o não cumprimento do prazo de entrega – muitas vezes difícil de atender – resulta em penalidades. Um entrevistado comentou: “A acusação é fora do comum. [...] O prazo de entrega é absurdo. [...] Você é penalizado se não cumprir o tempo”.



Os termos contratuais estabelecidos pela Rappi são excessivamente longos, complexos e incluem cláusulas que isentam a empresa de responsabilidade. As alterações contratuais são notificadas com antecedência, mas os entregadores relatam que essas mudanças são unilaterais e prejudiciais.

A pesquisa documental indica que a empresa orienta os entregadores a procurem um “hub” para resolver problemas. No entanto, a maioria dos entrevistados relatou dificuldades em solucionar disputas e buscar reparação, em especial nos casos de desativação. Muitos apontaram que a comunicação é feita principalmente por chatbots, com representantes humanos raros: “O bot cansa você, então você para de falar”, disse um trabalhador. Outro afirmou: “O apoio do Rappi é terrível”. Considerando o tempo de resposta e a burocracia, os trabalhadores relataram que é difícil resolver disputas e problemas de forma eficaz.

Outra queixa recorrente refere-se a situações de discriminação na plataforma. A Rappi possui cláusula contra práticas discriminatórias e disponibiliza um “botão de pânico” para casos de racismo ou ameaças por parte dos clientes. No entanto, os trabalhadores entrevistados questionaram a eficácia desses mecanismos.

Questões relacionadas à governança e à liberdade de associação também foram destacadas. Não foi possível encontrar evidências de práticas de governança democrática ou de reconhecimento da liberdade sindical. Pelo contrário, surgiram relatos de perseguições e desativações de conta de entregadores que participaram de manifestações ou criticaram a empresa.

Um trabalhador entrevistado relatou sua experiência em um protesto ao ouvir relatos de pessoas sendo punidas: “Aqui em João Pessoa, houve uma manifestação contra os Operadores Logísticos (empresas terceirizadas). Foram quatro dias de manifestação. Alguns indivíduos tiveram suas contas banidas. E chegar ao ponto de ser banido é que seu número de identificação nacional nunca mais entrará nessa plataforma. E não havia como contestar isso”.

Não há evidências de participação dos trabalhadores na governança da plataforma nem registros de que uma organização coletiva de trabalhadores possa ser reconhecida pela empresa. O que foi encontrado são relatos que apontam tentativas frustradas de formar sindicatos ou organizações coletivas.



HISTÓRIAS DE TRABALHADORES⁴⁰

Fátima,* Parafuzo

Fátima é uma mãe de 39 anos que trabalha para a Parafuzo. Nasceu e mora no ABC Paulista,⁴¹ no Estado de São Paulo. Formou-se como técnica de enfermagem e trabalhou por anos como cuidadora, fazendo atendimento domiciliar. Nos últimos quatro anos, tem trabalhado em plataformas de limpeza digital. Ela tentou trabalhar com outras plataformas, mas não se adaptou. Faz de três a quatro limpezas por semana, conseguindo ganhar em torno de R\$ 1.000,00 brutos por mês.

A plataforma divide as limpezas em intervalos de quatro, cinco, seis e sete horas e informa previamente sobre o tipo de trabalho que será realizado na casa. A trabalhadora explica: “se o cliente encomendou as janelas, geladeira, armário dentro, se é uma limpeza pesada que você tem que arrastar tudo, ou se é uma limpeza residencial que é uma coisa mais leve, está tudo muito bem explicado dentro da plataforma”. Fátima demonstra preferência por serviços de sete horas, desde que a remuneração seja suficiente para cobrir os custos com transporte. Seu deslocamento consome, em média, quatro horas entre a residência e o local de trabalho.

Os trabalhadores não têm autonomia para definir os preços da limpeza e desconhecem o valor efetivamente pago pelo cliente à plataforma, exceto quando o pagamento é realizado em dinheiro. As despesas com transporte, a alimentação e os materiais de limpeza são custeados pelos próprios trabalhadores. A entrevistada relatou: “Fico muito chateada quando chego ao cliente e ele me dá apenas um detergente para limpar sua casa. Então, eu sempre carrego um sapólio, um cloro, um multiuso, uns panos limpos, mas aí a escolha é minha. Mas acaba sendo custos”.

A empresa oferece seguro gratuito em caso de acidentes de trabalho. Fátima relatou temores relacionados a quedas em banheiros e escadas, riscos de infecção, acidentes ao limpar janelas de apartamentos e, sobretudo, situações de assédio e violência por parte dos clientes. Assim como outros trabalhadores, destacou que a Parafuzo disponibiliza um canal específico para denúncias nesses casos, contudo, embora o mecanismo impeça o cliente de contratar novamente o mesmo trabalhador, não há bloqueio completo, de modo que ele permanece apto a solicitar os serviços de outras pessoas pela plataforma.

A principal forma de comunicação da plataforma com os trabalhadores é por meio de transmissões ao vivo na internet. Servem, por exemplo, para explicar mudanças nas regras do contrato ou para disseminar políticas de segurança e antidiscriminação. No entanto, nas transmissões ao vivo, não é recomendado criticar a empresa ou reclamar dela, como relatou Fátima: “quando alguém reclama de algo, [é] automaticamente silenciado lá. O comentário é excluído”. As transmissões ao vivo também servem como um espaço de controle sobre os trabalhadores e de repressão daqueles que decidem contestar a empresa. Fátima relatou que ela e outros colegas tinham um grupo no Facebook no qual compartilhavam críticas à empresa e relatos do dia a dia de trabalho. Ela disse que ficou surpresa quando, em uma das transmissões ao vivo da empresa, comentários que foram postados nesse grupo fechado foram exibidos por representantes da plataforma, que “pegaram os comentários de várias meninas e os repassaram ao vivo, dizendo que era uma notícia falsa, que era mentira”.

Observando o comportamento da empresa, Fátima e os seus colegas decidiram criar



um grupo no WhatsApp, de forma a terem um local seguro para compartilharem informação entre si. Mesmo assim, logo depois, ficaram surpresos quando um dos participantes do grupo que havia feito um comentário crítico sobre a empresa foi bloqueado. Decidiram por excluir o grupo e, desde então, ela mantém contato com apenas dois colegas. Por conta desse desempenho da plataforma, o maior desafio do trabalho de campo foi encontrar trabalhadores da Parafuzo que estivessem dispostos a conceder uma entrevista, já que temem retaliações por parte da empresa, como bloqueio e banimento de contas.

Fernanda,* Lalamove

Fernanda, de 53 anos, residente em São Paulo, iniciou, mas não concluiu a graduação em Pedagogia. Há 16 anos administra, em conjunto com o marido, um restaurante familiar. Sua primeira experiência com plataformas digitais de trabalho ocorreu em 2020, durante a pandemia de Covid-19, por meio de empresas como Lalamove, 99, Uber e iFood. Naquele momento, considerou que os elevados custos – sobretudo de combustível – tornavam a atividade pouco viável. Em 2024, diante da queda na receita do restaurante, retomou o trabalho em plataformas e, desde então, dedica entre 8 e 10 horas diárias, todos os dias da semana, à realização de entregas utilizando o carro da família.

Diariamente, Fernanda e o marido verificam a demanda disponível no aplicativo. O pagamento das viagens é calculado com base na quilometragem, mas Fernanda considera que a empresa deveria levar em conta também dimensões e pesos das cargas, além de adotar políticas mais eficazes de prevenção de riscos e situações perigosas. Quando avalia que se o valor das entregas por quilômetro não compensa, opta por não utilizar a plataforma e direciona-se para a 99. Ela relatou não ter conhecimento sobre a oferta de equipamentos de segurança ou treinamento por parte da empresa. Todo o aprendizado relacionado à atividade foi adquirido informalmente, em grupos de colegas no WhatsApp ou no Facebook.

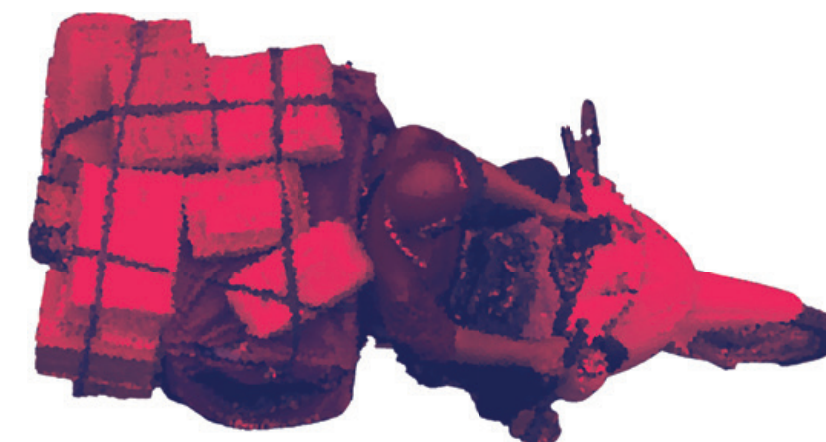
Um dos grandes problemas relatados por Fernanda e outros entrevistados que trabalham para a Lalamove são os riscos de roubos, violência e golpes. A entrevistada conta que tem sido uma questão recorrente receber uma demanda pelo aplicativo, ir até o local e, depois, descobrir que foi uma farsa. O golpe ocorre quando o fraudador simula a compra de um produto em plataformas de e-commerce, como Facebook, OLX ou Mercado Livre, e aciona o serviço da Lalamove para realizar a entrega. O motorista, então, coleta o pedido sem que o vendedor receba o pagamento. No entanto, isso coloca o motorista em risco, pois, quando o vendedor se recusa a entregar o produto ao entregador por falta de pagamento do cliente, os trabalhadores não recebem o pagamento pelo serviço de coleta. Ela diz que os motoristas já reconheceram que itens mais caros, como bicicletas e televisores, são os mais comumente escolhidos pelos golpistas.

Fernanda relata, ainda, que, uma vez, foi à casa de um vendedor da OLX buscar uma televisão a pedido de um golpista que solicitou seu serviço na Lalamove. O vendedor, no entanto, não liberou a televisão. Quando ela começou a questionar isso com o empreiteiro de seu serviço, ele a bloqueou. Ela, então, percebeu que era uma tentativa de fraude. Fernanda teme por sua segurança pessoal e por seus bens nessas situações: “eles têm minha placa, têm acesso a um sistema de rastreamento, podem chegar até mim, esses golpistas, né?”.

Ela também comenta sobre uma atualização recente da plataforma que permite que os clientes liguem para o entregador pelo WhatsApp, o que ela considera falta de segurança e falta de proteção de seus dados pessoais por parte da empresa: “Já aconteceu que um golpista ligou para a gente no WhatsApp, sabe? E descobri que a falta de... De privacidade, certo? Da mesma forma que não temos o contato do cliente, eles também não poderiam ter o nosso, né?”. Para evitar tais situações, ela faz perguntas tanto para quem solicitou seu serviço quanto para a pessoa no local onde ela irá retirar a mercadoria. O objetivo é tentar sondar ambos para verificar se não há tentativa de golpe.

A entrevistada relatou, ainda, que a plataforma não oferece assistência ou cobertura em casos de fraude, transferindo o ônus integralmente para os motoristas. O sistema disciplinar recai sobre os trabalhadores, que podem sofrer bloqueios ou banimento. Por exemplo, quando um pedido é cancelado por suspeita de golpe, o motorista é penalizado em sua pontuação no aplicativo, critério utilizado para a distribuição das entregas.

Nos casos em que o golpe se concretiza e é denunciado, a plataforma apenas impede que o cliente volte a solicitar corridas ao mesmo motorista, mas não o exclui do sistema. Além disso, cabe ao trabalhador apresentar provas de sua inocência, geralmente por meio de fotos, vídeos ou capturas de tela. Em determinadas situações, isso implica retornar a locais considerados arriscados para reunir evidências, expondo ainda mais o motorista a situações de insegurança. Vale ressaltar que eles são altamente vulneráveis ao transporte de mercadorias ilícitas. “Antes da gente se deslocar, todo motorista pergunta o que vai carregar, vai transportar, para saber as medidas, se vai entrar no carro. Mas em caso de produto ilícito, eles não vão falar se é mesmo ou não, se é uma droga, alguma coisa assim, não tem como a gente saber”. Fernanda conhece vários colegas que enfrentaram problemas com cargas ilícitas. Um deles foi parado em um posto de controle e teve o carro apreendido pela polícia. Nesses casos, a plataforma não assume qualquer responsabilidade, deixando o trabalhador desamparado: “Já vi relatos no grupo do motorista ter que pagar por tudo, com a despesa do advogado, a permanência no pátio ali que apreende o carro, né? Todos ficaram surpresos com o motorista relatando isso. Ela disse: ‘Fui pega e tive que pagar. Ela [a plataforma] não se responsabiliza por nada, nada. Tive que pagar pelo advogado e pela permanência do meu carro no pátio da polícia’”.



Bruno,* iFood

Bruno, 39 anos, entregador de bicicletas subcontratado pela iFood no Rio de Janeiro, atua na plataforma há cinco anos. Sua jornada semanal varia entre 70 e 80 horas, com remuneração líquida de R\$ 1.070,00. Entre seus custos de trabalho estão o aluguel da bicicleta elétrica, no valor de R\$ 90,00 por semana, e suplemento alimentar, R\$ 200,00 mensais, recomendado por orientação médica devido ao desgaste físico intenso da atividade, que exige reposição de proteínas e vitaminas. Além disso, semanalmente, Bruno percorre cerca de 13 km para deixar a bicicleta para carregamento e retornar para casa com outra bicicleta carregada, necessária para o trabalho do dia seguinte.

O entregador relatou que considera ter sorte por não ter sofrido acidentes de trabalho, mas conhece casos de outros entregadores que se acidentaram gravemente e receberam valores irrisórios do seguro contratado pela iFood: “Se um cara quebrou a perna, ficou um ano fora, ele recebeu R\$ 2.000,00 (...) Esse cálculo (do seguro) nunca é suficiente, nunca”, diz ele. Ele também afirmou que as condições de trabalho pioraram desde o início de sua atividade na plataforma, com aumento da jornada e redução da remuneração.

Bruno destacou que um dos principais problemas da plataforma é o tratamento diferenciado entre clientes e trabalhadores: “Se o cliente reclamar, na hora, você é penalizado. Na próxima semana, sua pontuação vai cair”. Essa dinâmica leva os entregadores a buscarem apoio de colegas ou recorrer a estratégias alternativas para evitar penalidades. Bruno exemplifica: “tanto que já teve um caso de meu pneu furar e eu chamo um dos meus amigos para fazer a corrida por mim. Para não ter essa penalidade”.

As métricas de desempenho na plataforma são elevadas e gerenciadas por meio de Inteligência Artificial. A pontuação do trabalhador depende do número de entregas realizadas, de recusas e da avaliação de clientes e lojas. A plataforma informa que a taxa de cumprimento dessas métricas é de 98 a 99%, sendo que eventuais erros são assumidos pelos próprios trabalhadores.

Questões relacionadas à entrega são classificadas como “eventos”, sendo que o trabalhador tem direito a que apenas um desses “eventos” seja compensado pela plataforma. Bruno relatou que, em uma semana, seu pneu furou três vezes, impedindo-o de entregar os pedidos. Nessa situação, a plataforma compensou apenas um episódio, enquanto os demais impactaram negativamente em sua pontuação. Segundo ele, se “o pneu tiver um furo, você tem que enviar uma foto. Você envia uma foto e sua pontuação ainda cai. Dizem que a foto não era válida, o cliente avaliou mal você por algum motivo e sua pontuação cai. A loja avaliou você mal, sua pontuação cai.”

Reclamar e buscar apoio da empresa parece ser uma tarefa praticamente impossível: “Você entra com um recurso, mas a plataforma não responde a você. Quem te responde é um robô. E às vezes leva muito tempo para responder.” Por isso, o recurso mais utilizado por ele é um site externo utilizado pelos consumidores para fazer reclamações sobre a má prestação de serviços por parte das empresas. Bruno faz parte de uma associação que representa outros trabalhadores em seu estado e relata que a iFood até recebe as associações e realiza reuniões, porém, elas não resultam em melhorias para a categoria e, muitas vezes, as associações desistem de participar dessas atividades, que são vistas como perda de tempo.

*Todos os nomes dos trabalhadores foram alterados para garantir a confidencialidade dos participantes.

“Bruno relatou que considera ter sorte por não ter sofrido acidentes de trabalho, mas conhece casos de outros entregadores que se acidentaram gravemente e receberam valores irrisórios do seguro contratado pela iFood: “Se um cara quebrou a perna, ficou um ano fora, ele recebeu R\$ 2.000,00 (...) Esse cálculo (do seguro) nunca é suficiente, nunca”, diz ele.”





TEMA EM FOCO

Neocolonizadores digitais: plataformas pagam pouco e ainda lucram com empréstimos a trabalhadores

O aprofundamento do modelo econômico neoliberal no século XXI reconfigurou as relações de dependência e atualizou os formatos coloniais, que agora se apresentam sob novas roupagens. Em busca de novas formas de exploração, o capital-dinheiro reterritorializa as estruturas capitalistas, econômicas e políticas do mundo contemporâneo.⁴² A lógica financeira está no cerne do trabalho das plataformas, inicialmente materializada pela sua forte presença no mercado financeiro, por meio de cotações em bolsas, especulação e vínculos com o capital transnacional.⁴³ Além disso, a transferência de cadeias produtivas para países periféricos do Sul Global, com o objetivo de intensificar a exploração do trabalho, tornou-se amplamente facilitada pelas plataformas digitais.⁴⁴ Com a capacidade de transcender as barreiras geográficas, a tecnologia permite que essas corporações atuem como neocolonizadores digitais, extraindo grandes volumes de mão de obra excedente desses países.⁴⁵

Essa dinâmica reproduz a lógica histórica do colonialismo, agora mediada pela tecnologia, na qual países e indivíduos periféricos se tornam dependentes de sistemas algorítmicos e financeiros que perpetuam assimetrias de poder.⁴⁶ Nesse modelo produtivo, as plataformas impõem uma forma de servidão ao remover a responsabilidade pelos riscos, controlar dados e gerenciar o acesso ao trabalho por meio de algoritmos e jornadas extenuantes.⁴⁷ A baixa remuneração combinada ao alto custo de manutenção dos meios de trabalho facilita a ação predatória do rentismo sobre os trabalhadores, que muitas vezes recorrem a créditos – frequentemente fornecidos pelas próprias plataformas – ou se submetem a mecanismos de financeirização dessas empresas. Assim, trabalhar na plataforma pode não apenas deixar de gerar lucro, mas também levar ao endividamento. Quando despesas com manutenção do veículo, multas ou outros custos superam os ganhos, o trabalhador precisa contrair empréstimos para manter sua atividade.

Assim, embora as estratégias de financeirização assumam múltiplas camadas, nas plataformas avaliadas para este relatório, foi possível observar o funcionamento das empresas como instituições financeiras, que constituem uma base significativa de seus lucros, incluindo a oferta de empréstimos aos trabalhadores. Os trabalhadores entrevistados relataram práticas preocupantes: por um lado, as empresas se eximem de responsabilidades, atribuem aos trabalhadores todos os riscos associados à atividade e impõem baixos salários, mesmo diante de jornadas longas; por outro, criaram suas próprias agências financeiras, que disponibilizam empréstimos pré-aprovados aos trabalhadores. Os trabalhadores entrevistados relataram custos recorrentes de manutenção do veículo. Um motorista da Uber comentou: “Quando eu pago por essa parte mecânica, mesmo que eu pague em três parcelas, ela já está fora do meu salário”.

O endividamento dos trabalhadores, decorrente dos custos laborais associados a problemas de saúde ocupacional e baixos salários, apresenta tendência de aumento. De acordo com pesquisa realizada no Brasil, cerca de 92% dos motoristas em plataformas digitais encontram-se endividados.⁴⁸ Além disso, a ausência de proteção em caso de acidentes ou problemas de saúde relacionados ao excesso de trabalho contribui para o acúmulo de dívidas, uma vez que impede os trabalhadores de atuarem. Outro motorista da Uber afirmou: “Estamos gastando muito tempo parados com problemas de trombose, problemas de visão, problemas mentais, então hoje a maioria dos trabalhadores está endividada”. A baixa remuneração oferecida pelas plataformas também é um fator de risco. Segundo os relatos, embora seja possível arcar com despesas básicas, os trabalhadores precisam cobrir outros custos essenciais por conta própria, como impostos municipais e contas de eletricidade. Um motorista relatou: “Eu posso sobreviver. Posso almoçar, posso jantar e pagar outras despesas mais baixas. Mas para as contas mais importantes, preciso cobrir os custos sozinho: imposto municipal, eletricidade e muitas outras coisas”.

Por fim, os trabalhadores também enfrentam dívidas geradas pelas próprias plataformas digitais, seja em decorrência de cancelamento de pedidos, acidentes sofridos durante as entregas ou cobranças de taxas semanais pelo uso do aplicativo. Esses casos costumam ser mais frequentes entre trabalhadores subcontratados por empresas terceirizadas que prestam serviços à plataforma.

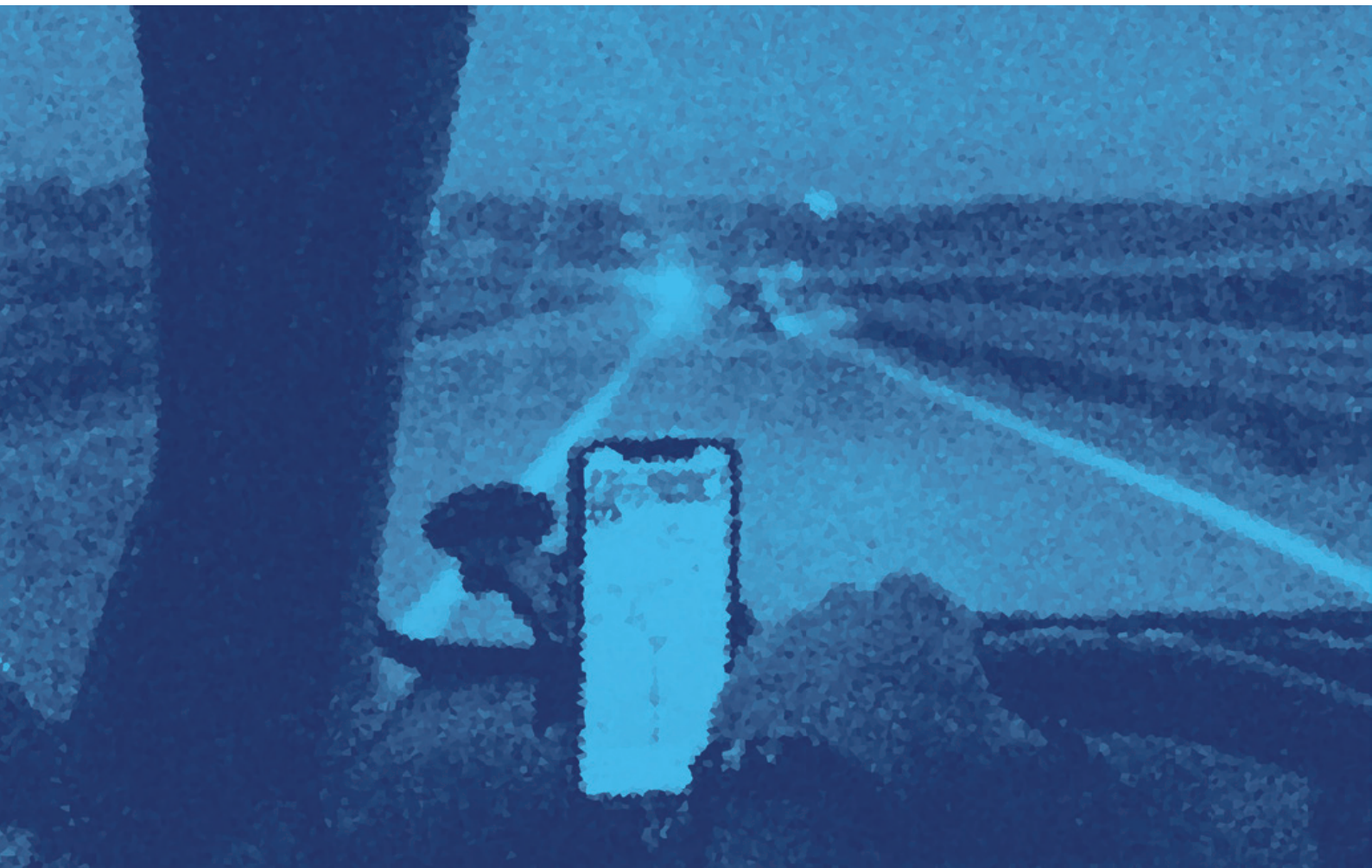
Nesse contexto de escassez, os trabalhadores se encontram em situação de alta vulnerabilidade, enquanto as plataformas se apresentam como um recurso para solucionar seus problemas financeiros, criando um ciclo de dependência e endividamento. As empresas de plataforma obtêm lucros adicionais por meio dos juros sobre financiamentos oferecidos aos trabalhadores. Um motorista da Uber expôs: “Eles enviaram um empréstimo no meu aplicativo, R\$1480,00, se não me engano. Oh, você tem um pré-aprovado. Então, em desespero, você tem que pagar seus remédios, acaba aceitando. Então eu rapidamente preenchi os dados. Ao mesmo tempo, o dinheiro foi enviado para minha conta.” Ademais, os trabalhadores mencionaram a venda de seguros e o aluguel de veículos. As plataformas fazem parcerias com seguradoras e locadoras, e a aquisição desses serviços resulta em deduções automáticas do saldo do aplicativo. Conforme explicação do mesmo motorista: “sem ter trabalhado nada, já cheguei na segunda-feira para trabalhar endividado”.

A Uber possui seu próprio banco, o Banco Didio, por meio do qual os trabalhadores que aderem ao serviço recebem um cartão de crédito vinculado à conta. A iFood também conta com seu braço financeiro, o iFood Pago, que já ultrapassou 1,2 bilhão de reais em receita (aproximadamente US\$ 250 milhões), com a meta de que este setor represente 50% da receita da empresa em cinco anos.⁴⁹ No caso da Indrive, também há relatos de empréstimos a motoristas. Um trabalhador explicou: “eles colocaram um empréstimo de motorista e colocaram assim: ‘motoristas ativos podem obter um empréstimo rápido e sem complicações, inscreva-se agora’”. Mas é necessário cumprir um certo número de viagens por dia para poder garantir que o empréstimo esteja vinculado a algumas das instituições financeiras da plataforma. Há muito hype em torno da venda de empréstimos aos trabalhadores. Além de gerar lucros adicionais para as plataformas, aumenta a probabilidade de um trabalhador permanecer na empresa enquanto ainda estiver pagando sua dívida.



Esse contexto evidencia que a suposta autonomia no trabalho em plataforma é falaciosa, pois a transferência dos riscos do empreendimento para o trabalhador o coloca em uma posição de servidão. A “escolha” pelo empréstimo surge, na prática, de um cenário de endividamento e ausência de alternativas. As narrativas apresentadas revelam as sutilezas de uma profunda reestruturação do mundo do trabalho impulsionada pela tecnologia. A plataformização intensifica a exploração, impondo uma relação de dependência do trabalhador em relação à empresa.

Diante disso, torna-se imperativo que o debate se concentre na garantia de direitos e na promoção de condições justas para os trabalhadores cujo labor é gerenciado e controlado por tecnologias digitais. Segundo as entrevistas realizadas no projeto com trabalhadores sindicalizados, o acesso à negociação é bastante limitado, tanto com plataformas estrangeiras quanto com as locais. Para enfrentar essa situação, os países do Sul Global precisam fortalecer a cooperação Sul-Sul, a fim de inibir práticas predatórias e responsabilizar as empresas pelos efeitos deletérios sobre aqueles que vivem do trabalho.



SEGUINDO EM FRENTE

Caminhos para a Mudança

A teoria da mudança do Fairwork baseia-se em uma crença humanista no poder da empatia e do conhecimento. Se dispusessem de meios econômicos para escolher, muitos consumidores seriam criteriosos quanto aos serviços de plataforma que utilizam. Nossas classificações anuais oferecem a esses consumidores a possibilidade de optar por plataformas com melhor pontuação em cada setor, o que contribui para pressionar as próprias empresas a aprimorar suas condições de trabalho e, consequentemente, suas avaliações. Assim, buscamos alavancar a solidariedade dos consumidores em apoios aos trabalhadores e seus aliados na luta por relações laborais mais justas.

Além das escolhas individuais do consumidor, nossas pontuações também podem orientar políticas de aquisição, investimento e parceria de grandes organizações, servindo como referência para instituições e empresas que desejam assegurar seu alinhamento a práticas trabalhistas justas. Nesse sentido, identificamos quatro caminhos para a mudança (Figura 2).

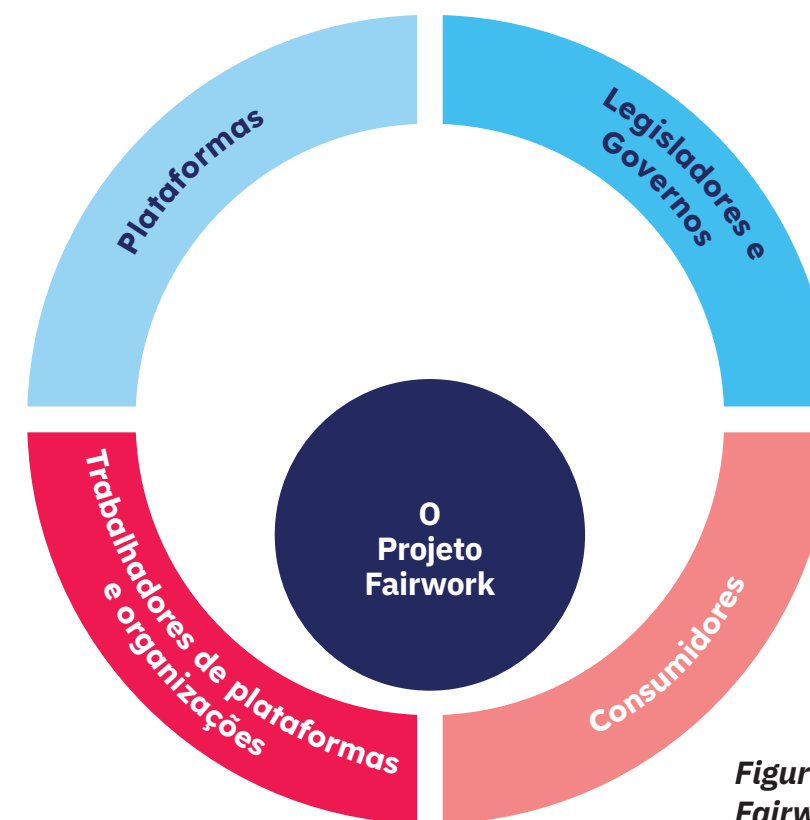


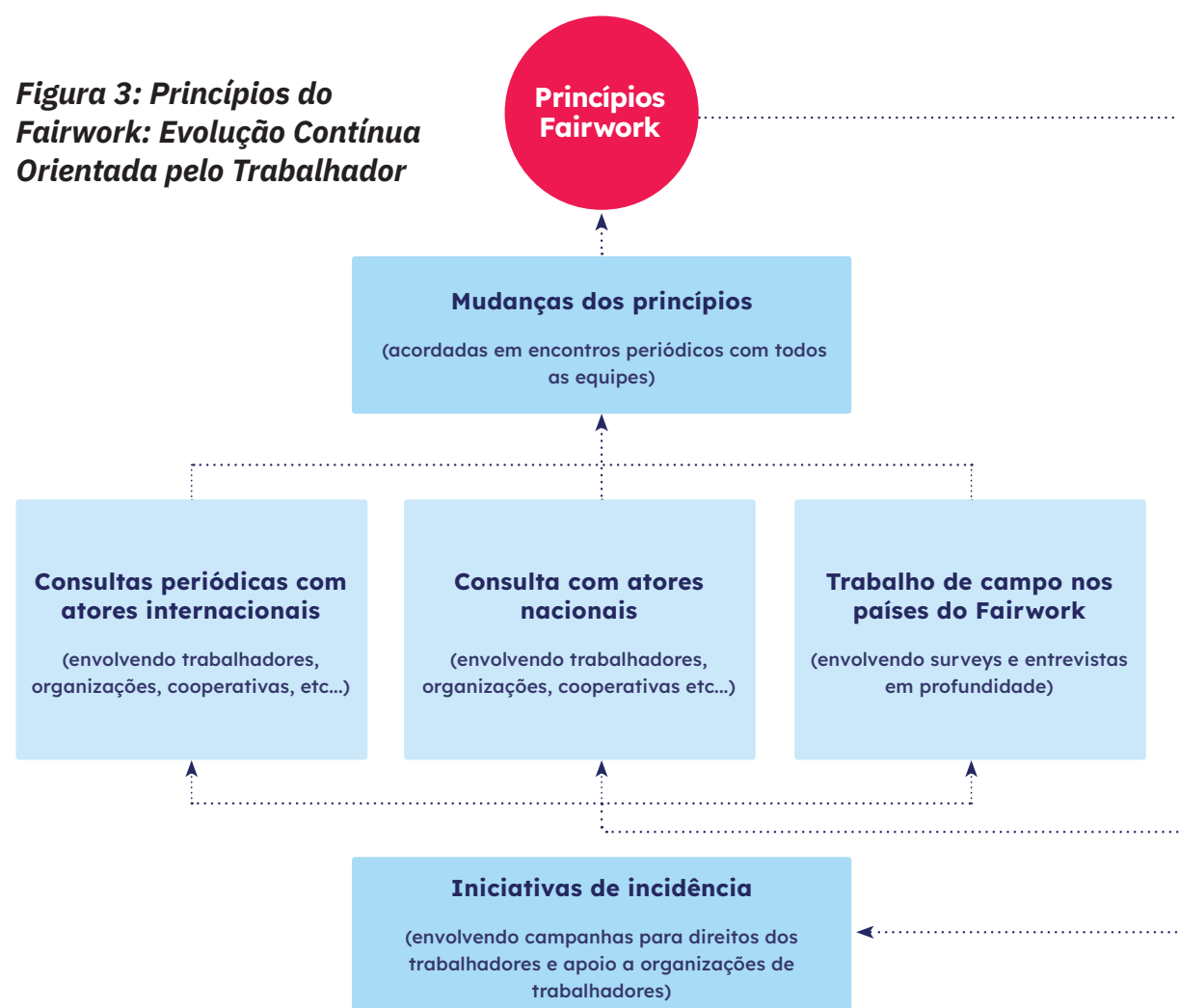
Figura 2. Caminhos da Fairworks para a mudança

Nossos dados de trabalho de campo, combinados com o feedback de workshops e consultas com trabalhadores, orientam a evolução sistemática dos princípios do Fairwork, de modo a mantê-los alinhados às suas necessidades reais. Não há nada inevitável nas más condições de trabalho na economia de plataforma. Apesar de afirmarem o contrário, as plataformas exercem controle substancial sobre a natureza dos trabalhos que intermediam.

Os trabalhadores que encontram ocupação por meio de plataformas são, em última instância, trabalhadores, e não há justificativa para negar-lhes direitos e proteções fundamentais que há muito tempo amparam seus pares no setor formal. Nossas pontuações mostram que a economia de plataforma já se apresenta de formas diversas, com algumas empresas demonstrando maior compromisso com as necessidades dos trabalhadores do que outras.

Isso reforça que não aceitamos baixos salários, condições precárias, desigualdade ou negação da agência e da voz dos trabalhadores como norma. Nosso trabalho, ao revelar os contornos da economia de plataforma atual, busca também traçar um retrato do que ela pode vir a ser, como é possível ver na Figura 3.

Figura 3: Princípios do Fairwork: Evolução Contínua Orientada pelo Trabalhador



A equipe do Fairwork Brasil tem atuado em diferentes frentes para a construção de uma economia de plataforma mais justa. Nesse contexto, Ricardo Festi representou o projeto em importantes espaços de debate: participou da Audiência Pública no Supremo Tribunal Federal, em dezembro de 2024, sobre a relação entre motoristas e plataformas digitais, e da Audiência Pública na Câmara dos Deputados, em maio de 2025, que discutiu as consequências do trabalho em plataformas de entrega de alimentos.

O projeto também esteve representado na Reunião Extraordinária da Subcomissão do Serviço de Transporte Individual de Passageiros por Motocicleta, realizada em agosto de 2025 na Câmara Municipal de São Paulo. Na ocasião, foram apresentadas análises sobre os impactos trabalhistas e sociais dos serviços de transporte de passageiros por motocicleta mediados por plataformas.

Os membros da equipe mantiveram diálogo permanente com associações e sindicatos de trabalhadores de plataformas durante e após o funcionamento do Grupo Tripartite criado pelo governo federal, em 2023, para discutir a regulamentação do setor. Nesse processo, o Fairwork estabeleceu parceria com a Central Única dos Trabalhadores (CUT) para preparar um panfleto informativo sobre os direitos dos trabalhadores em empresas de plataforma, destinado à distribuição entre sindicatos e trabalhadores.

A equipe também contribuiu para a articulação e realização de uma audiência pública na Câmara dos Deputados, em junho de 2025, dedicada ao debate sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores das plataformas digitais. Além disso, colaborou na elaboração de um projeto de lei sobre o tema, em diálogo com uma ampla rede de pesquisadores de diferentes regiões do Brasil.

Somou-se a essas iniciativas a produção de um vídeo, amplamente divulgado nas redes sociais, que abordou as demandas e os direitos reivindicados pelos trabalhadores durante as greves de 2025. Também foram realizadas pesquisas em rede, no Brasil e em outros países da América Latina, com o objetivo de fomentar o debate sobre o trabalho em plataformas, evidenciando as condições de informalidade e a ausência de direitos e, assim, gerar conhecimento que contribua para a formulação de políticas públicas voltadas à melhoria das condições de trabalho e de vida.

Ao longo desse novo ciclo de pontuação, a equipe do Fairwork Brasil entrou em contato com todas as plataformas avaliadas, apresentando os objetivos da pesquisa e incentivando as empresas não apenas a fornecer informações, mas também a adotar medidas alinhadas aos princípios do Fairwork.

O Compromisso do Trabalho Decente (Fairwork Pledge)

Como parte desse processo de mudança, lançamos o compromisso Fairwork, que aproveita o poder das políticas de compras, investimentos e parcerias das organizações para promover um trabalho em plataformas mais justo. Universidades, escolas, empresas e instituições de caridade que utilizam trabalho em plataformas podem contribuir apoiando as melhores práticas trabalhistas, orientadas pelos nossos cinco princípios de trabalho decente. As organizações que assinam o compromisso recebem autorização para exibir nosso crachá em materiais institucionais.

O Compromisso Fairwork possui dois níveis. O primeiro é o de um apoiador oficial, que implica demonstrar publicamente apoio a um trabalho de plataforma mais justo e disponibilizar recursos para funcionários e membros, ajudando-os a decidir com quais plataformas se envolver. Temos o orgulho de anunciar que temos seis apoiadores oficiais do Fairwork na Alemanha, que são Centros de Transformação Digital: Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, ISF Munich, IfS Frankfurt, Friedrich Ebert Stiftung's Competence Centre Future of Work e Algorithmwatch.

O segundo nível envolve organizações que se comprometem com mudanças concretas e significativas em suas próprias práticas, como Parceiros oficiais do Fairwork, por exemplo, que se comprometem a usar plataformas mais bem avaliadas sempre que houver escolha. Entre os parceiros oficiais na Alemanha, estão o Centro de Ciências Sociais de Berlim (WZB), o GIZ, o Deutscher Verband der freien Übersetzer und Dolmetscher e. V. (DVÜD), o Instituto Alexander von Humboldt para Internet e Sociedade (HIIG) e o McDonald's Alemanha.

**MAIS INFORMAÇÕES SOBRE O
COMPROMISSO E COMO SE
INSCREVER ESTÃO
DISPONÍVEIS EM
FAIR.WORK/PLEDGE**



APÊNDICE I

Sistema de pontuação Fairwork

Quais empresas são cobertas pelos princípios do Fairwork?

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define uma “plataforma de trabalho digital” como uma empresa que medeia e facilita “o intercâmbio de trabalho entre diferentes usuários, como empresas, trabalhadores e consumidores”.⁵⁰ Isso inclui “mercados” de trabalho digital nos quais “as empresas configuram as tarefas e requisitos e as plataformas os combinam com um grupo global de trabalhadores que podem concluir as tarefas dentro do tempo especificado”.⁵¹ Os mercados que não facilitam as trocas de mão de obra – 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 mercadorias) – estão obviamente excluídos da definição. A definição da OIT de “plataforma de trabalho digital” é amplamente aceita e inclui muitos modelos de negócios diferentes.⁵² A pesquisa do Fairwork abrange plataformas de trabalho digitais 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 abrange plataformas que mediam ofertas de emprego entre indivíduos e empregadores (seja a longo prazo ou temporariamente).

O Fairwork distingue dois tipos de plataformas. O primeiro é o das plataformas “geograficamente amarradas”, nas quais o trabalho precisa ser realizado em um local específico, como entregar comida de um restaurante a um apartamento, transportar passageiros de um ponto a outro da cidade ou realizar serviços de limpeza. Essas são frequentemente chamadas de “plataformas de trabalho gig”.

O segundo tipo é o das plataformas de “trabalho remoto online” (cloudwork), em que as tarefas podem, em teoria, ser realizadas de qualquer lugar por meio da internet.

Os critérios para atender a cada princípio diferem entre plataformas baseadas em localização e plataformas de nuvem. Nas plataformas geograficamente vinculadas, é possível considerar fatores de mercado local, riscos e regulamentos aplicáveis no país em questão. Já nas plataformas de nuvem, o trabalho pode ser realizado de qualquer lugar, o que implica que diferentes mercados, riscos e regulamentações podem se aplicar dependendo da localização do trabalhador.





















As plataformas analisadas pela pesquisa do Fairwork apresentam diferentes modelos de negócios, fontes de receita e estruturas de governança, incluindo modelos de assinatura baseados em emprego, subcontratos, comissões, franquias, taxas por peça, turnos e assinaturas. Alguns desses modelos envolvem pagamentos direto aos trabalhadores, inclusive por meio de subcontratados.

Como funciona o sistema de pontuação?

Os cinco Princípios do Trabalho Decente foram desenvolvidos a partir de uma ampla revisão da literatura sobre qualidade do emprego, bem como de consultas com partes interessadas em reuniões realizadas na UNCTAD e na OIT, em Genebra, envolvendo operadores de plataformas, formuladores de políticas, sindicatos e acadêmicos, e encontros nacionais com atores locais.

Cada Princípio é dividido em dois níveis. O sistema de pontuação atribui um primeiro ponto ao alcançar o primeiro princípio, e um segundo ponto adicional ao atingir o segundo. Esse segundo ponto só pode ser concedido se o primeiro já tiver sido alcançado. Os princípios definem as evidências necessárias para a atribuição dos pontos. Na ausência de elementos verificáveis que comprovem o cumprimento de determinado princípio, a plataforma não recebe a pontuação correspondente.

Assim, uma plataforma pode obter, no máximo, dez pontos no índice Fairwork. As pontuações são atualizadas anualmente; as apresentadas neste relatório foram calculadas com base em dados coletados entre setembro de 2024 e abril de 2025, e permanecem válidas até abril de 2026.

Princípio	Primeiro ponto	Segundo ponto	Total
 Princípio 1 Remuneração Justa	 Garante que os trabalhadores ganhem pelo menos o salário mínimo local após os custos	 Garante que os trabalhadores ganhem pelo menos um salário mínimo local após os custos	 2
 Princípio 2 Condições Justas	 Atenua o risco específico da tarefa	 Garante condições de trabalho seguras e uma rede de segurança	 2
 Princípio 3 Contratos Justos	 Fornece termos e condições claros e transparentes	 Garante que não sejam impostas cláusulas contratuais injustas	 2
 Princípio 4 Gestão Justa	 Fornece o devido processo para decisões que afetam os trabalhadores	 Fornece equidade no processo de gestão	 2
 Princípio 5 Representação Justa	 Garante a liberdade de associação e a expressão da voz dos trabalhadores	 Apoia a governança democrática	 2

Pontuação máxima possível do Fairwork:



Princípio 1:

Remuneração justa

1.1 – Para que uma plataforma receba este ponto, é necessário garantir que os trabalhadores obtenham, após a dedução de custos relacionados ao trabalho, pelo menos o salário mínimo local. Os trabalhadores de plataformas geralmente enfrentam custos substanciais relacionados ao trabalho, como transporte entre empregos, suprimentos, combustível, seguro e manutenção de veículos.⁵³ Esses custos podem comprometer seus ganhos líquidos, resultando em uma remuneração abaixo do salário mínimo local.⁵⁴ Além disso, os trabalhadores arcam com o custo do compromisso de tempo extra, isto é, períodos não remunerados, mas necessários ao trabalho, como esperar entre tarefas, deslocar-se entre locais de atividade ou realizar treinamentos obrigatórios, que também devem ser contabilizados como horas ativas.⁵⁵ Portanto, a plataforma deve tomar medidas apropriadas para assegurar: • pagamento pontual e integral. • rendimentos líquidos equivalentes, no mínimo, ao piso salarial aplicável – o mínimo local, ou o salário fixado por convenção setorial coletiva (o que for mais elevado) – deduzidos todos os custos e considerando as horas ativas.⁵⁶

1.2 – Este ponto adicional é atribuído quando a plataforma assegura que os trabalhadores recebam, após a dedução dos custos relacionados ao trabalho, pelo menos um valor correspondente ao salário mínimo local ou ao estabelecido em acordo coletivo setorial – prevalecendo o mais elevado – considerando todas as suas horas ativas. Embora o cumprimento do salário mínimo já seja uma exigência básica, em muitos contextos esse valor não garante um padrão de vida digno. Por isso, além de evitar que os custos de trabalho reduzam os rendimentos líquidos abaixo do piso legal, a plataforma deve tomar medidas concretas para garantir que: • os trabalhadores recebam, de forma pontual e integral, pelo menos um salário mínimo local, ou o salário estabelecido por acordo setorial coletivo (o que for maior) no local onde trabalham, em suas horas ativas, após os custos.^{57 58}

Princípio 2:

Condições Justas

2.1 – Este ponto é concedido quando a plataforma demonstra estar ciente dos riscos específicos associados às tarefas desempenhadas e adota medidas básicas para mitigá-los. Os trabalhadores de plataformas podem enfrentar uma série de riscos no decurso de suas atividades, incluindo acidentes e lesões, exposição a materiais nocivos, bem como situações de crime e violência. Para reduzir esses riscos, e pontuar, a plataforma deve mostrar que está ciente desses riscos e cumprir os seguintes requisitos: • fornecer, sem custos adicionais para o trabalhador, equipamentos de proteção e treinamento adequados para assegurar a saúde e a segurança no desempenho da tarefa.⁵⁹ • mitigar os riscos do trabalho solitário, oferecendo suporte adequado e estruturando processos que integrem princípios de saúde e segurança ocupacional. • adotar medidas eficazes para garantir que os trabalhadores não arquem com custos significativos decorrentes de acidentes, lesões ou doenças resultantes do trabalho.

2.2 – Este ponto adicional é concedido quando a plataforma garante condições seguras e uma rede de proteção para os trabalhadores, reduzindo sua vulnerabilidade diante de circunstâncias inesperadas que podem interromper abruptamente sua renda, como

doença ou responsabilidades parentais. Embora a maioria dos países disponha de sistemas de proteção social para mitigar riscos de pobreza súbita,⁶⁰ os trabalhadores de plataforma geralmente não se qualificam para terem acesso a benefícios como auxílio-doença, em razão do seu status de contratados independentes. Reconhecendo que muitos dependem exclusivamente dessa renda, a plataforma deve assegurar mecanismos de compensação pela perda de ganhos decorrente da incapacidade de trabalhar, além de adotar medidas adicionais de prevenção contra doenças e lesões, mesmo após implementadas as medidas básicas. Para cumprir este ponto, a plataforma deve atender a TODOS os requisitos a seguir: • adotar medidas significativas de proteção social para seus trabalhadores. • garantir que, em caso de impossibilidade de trabalhar por período prolongado devido a circunstâncias inesperadas, a posição do trabalhador na plataforma não seja prejudicada. • implementar políticas e práticas de segurança que previnam riscos específicos da tarefa, incluindo a garantia de que a remuneração não seja estruturada de forma a incentivar níveis excessivos de risco.

Princípio 3:

Contratos justos

3.1 – Este ponto é atribuído quando a plataforma garante que os trabalhadores tenham acesso a termos e condições claros, transparentes e legalmente válidos que regem sua relação de trabalho. Muitas vezes, esses documentos não são apresentados de forma acessível, o que gera insegurança jurídica. Para atingir este ponto, a plataforma deve assegurar que os trabalhadores compreendam, concordem e possam consultar seus contratos em qualquer momento, além de terem recurso legal em caso de violação. A plataforma deve atender a TODOS os seguintes critérios: • identificar claramente, no contrato, a parte contratante do trabalhador, que deverá estar sujeita à lei do país, estado ou região em que o trabalhador atua. • apresentar o contrato/termos e condições em sua totalidade, em linguagem clara e compreensível, acessível a todos os trabalhadores. • garantir que os trabalhadores assinem ou forneçam consentimento informado aos termos ao ingressar na plataforma. • assegurar que o contrato/termos e condições permaneçam facilmente acessíveis (em papel ou na interface da plataforma/aplicativo a qualquer momento. • não incluir cláusulas que contrariem ou revertam as estruturas legais vigentes no país de atuação. • adotar medidas adequadas, responsáveis e éticas de proteção e gestão de dados, estabelecidas em política documentada⁶².

3.2 – Este ponto adicional é concedido quando a plataforma garante que nenhuma cláusula contratual abusiva seja imposta aos trabalhadores, assegurando que riscos e responsabilidades sejam compartilhados de forma equilibrada entre as partes. Em alguns casos, especialmente sob as classificações de “contratados independentes”, os trabalhadores acabam arcando com riscos desproporcionais, podendo ser responsabilizados por danos ocorridos no exercício de suas funções ou limitados por cláusulas injustas que restringem o acesso à reparação legal. Para atingir este ponto, a plataforma deve demonstrar que os contratos protegem os trabalhadores contra tais abusos e proporcionam condições de responsabilização justa. Independentemente de como o status contratual do trabalhador é classificado, a plataforma deve atender a TODOS os requisitos a seguir: • notificar previamente os trabalhadores, em linguagem clara e compreensível, sobre qualquer alteração contratual, com prazo razoável antes da entrada em vigor, garantindo que tais mudanças não revertam benefícios acumulados nem expectativas legítimas já estabelecidas. • assegurar que os contratos, termos e condições não incluam cláusulas que excluam a responsabilidade por negligência ou isentem injustificadamente a plataforma de obrigações relacionadas às condições de

trabalho, nem disposições que impeçam os trabalhadores de buscar reparação efetiva por eventuais queixas. • caso haja intermediação por subcontratados, implementar mecanismos confiáveis de monitoramento para garantir que estes cumpram os mesmos padrões de condições de trabalho exigidos pela plataforma. • quando utilizados algoritmos para determinar preços, bônus, classificações ou alocação de tarefas, garantir que os dados coletados e os cálculos usados sejam transparentes, documentados e apresentados em formato claro e compreensível a todos os trabalhadores.

Princípio 4:

Gestão Justa

4.1 – Este ponto é concedido quando a plataforma assegura que os trabalhadores tenham acesso ao devido processo em decisões que impactam sua atividade profissional. Trabalhadores de plataforma frequentemente enfrentam riscos de desativações arbitrárias, sendo impedidos de acessar a plataforma sem explicação, o que pode resultar em perda de sua renda. Além disso, podem também ser submetidos a outras penalidades ou decisões disciplinares sem meios eficazes de contestação. Para alcançar este ponto, a plataforma deve demonstrar que existe um caminho significativo de apelação e resolução de disputas. A plataforma deve cumprir TODOS os requisitos a seguir: • disponibilizar um canal acessível de comunicação com um representante humano, documentado em contrato e na interface da plataforma, com resposta em prazo razoável. • oferecer um processo formal de apelação para classificações baixas, falhas ou atrasos de pagamento, desativações e outras penalidades e ações disciplinares, devidamente documentado em contrato e acessível na interface.⁶³ • garantir que, no caso de desativações, o processo de apelação permaneça disponível mesmo para trabalhadores sem acesso à plataforma. • assegurar que os trabalhadores não sejam penalizados por expressarem preocupações ou contestarem ações disciplinares.

4.2 – Este ponto adicional é concedido quando a plataforma demonstra equidade no processo de gestão, adotando medidas ativas para combater desigualdades e promover a inclusão. Ainda que a maioria das plataformas não pratique discriminação de forma explícita, seu desenho e funcionamento podem reproduzir ou ampliar desigualdades já existentes, como ocorre com a segregação de gênero em determinados tipos de trabalho. Para alcançar este ponto, não basta possuir políticas antidiscriminatórias; a plataforma deve também remover barreiras estruturais e ampliar a participação de grupos historicamente desfavorecidos, promovendo a inclusão. A plataforma deve atender a TODOS os requisitos: • manter uma política antidiscriminação eficaz, com processos claros para denúncia, correção e penalização de práticas discriminatórias baseadas em raça, origem social, casta, etnia, nacionalidade, gênero, sexo, identidade e expressão de gênero, orientação sexual, deficiência, religião ou crença, idade ou qualquer outro status.⁶⁴ • implementar medidas de promoção da diversidade, igualdade e inclusão, tomando medidas práticas para promover a igualdade de oportunidades para trabalhadores de grupos desfavorecidos, incluindo adaptações razoáveis para gravidez, deficiência e religião ou crença. • quando houver sub-representação significativa de determinado grupo (como as mulheres), adotar medidas para identificar e eliminar barreiras ao acesso. • assegurar que, quando utilizados algoritmos para determinar acesso ao trabalho, remuneração ou escalas salariais, estes sejam transparentes e não resultem em resultados desiguais para trabalhadores de grupos historicamente ou atualmente desfavorecidos. • possuir mecanismos eficazes para reduzir o risco de discriminação por parte de usuários contra trabalhadores de grupos marginalizados no acesso ou na execução das atividades.



Princípio 5:

Representação Justa

5.1 – Este ponto é concedido quando a plataforma garante a liberdade de associação e condições que incentivem a expressão da voz coletiva dos trabalhadores. A liberdade de associação é um direito fundamental, reconhecido tanto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) quanto pela Declaração Universal dos Direitos Humanos. O direito dos trabalhadores de se organizar, expressar coletivamente seus interesses e serem efetivamente ouvidos é essencial para condições de trabalho justas. No entanto, a taxa de organização entre trabalhadores de plataformas permanece baixa. Para alcançar este ponto, a plataforma deve atender a TODOS os requisitos a seguir: • oferecer um mecanismo documentado⁶⁵ de expressão coletiva, permitindo que TODOS os trabalhadores, independentemente do status de emprego, participem de forma segura. • emitir uma declaração formal e por escrito, reconhecendo e comprometendo-se a negociar com um órgão coletivo e independente ou sindicato, comunicada claramente a todos os trabalhadores e disponível na interface da plataforma.⁶⁶ • assegurar que a liberdade de associação não seja inibida, garantindo que os trabalhadores não sofram penalizações por comunicar preocupações, demandas ou pelo interesse em formar órgãos coletivos de representação.^{67 68}

5.2 – Este ponto adicional é concedido quando a plataforma apoia a governança democrática, garantindo que os trabalhadores tenham voz significativa nas decisões sobre suas condições de trabalho. Embora as taxas de organização entre trabalhadores e plataformas ainda sejam baixas, associações de trabalhadores e plataformas cooperativas estão surgindo em diversos setores e países. Para assegurar representação justa, os trabalhadores devem ter mecanismo formais para influenciar decisões, seja por meio de modelos cooperativos governados democraticamente, sindicatos formalmente reconhecidos ou negociações coletivas com a plataforma. Para atingir este ponto, a plataforma deve cumprir pelo menos UMA das seguintes condições: • os trabalhadores desempenharem um papel significativo na governança da plataforma. • a plataforma, em documento escrito disponível na interface, reconhecer pública e formalmente um órgão coletivo independente de trabalhadores, um conselho de empresa eleito ou sindicato. Esse reconhecimento não deve ser exclusivo e, quando permitido por lei, a plataforma deve reconhecer qualquer outro organismo coletivo relevante que busque representação.



APÊNDICE II

Comentários das plataformas

Antes da publicação, todas as empresas avaliadas tiveram a oportunidade de revisar este relatório e fornecer comentários. Abaixo estão todas as respostas que recebemos das empresas.

Parafuzo:

“A Parafuzo é um marketplace de serviços domésticos ativo desde 2014, com cerca de 2 milhões de serviços já intermediados em mais de 200 municípios. A plataforma conecta dezenas de milhares de profissionais autônomos e clientes na contratação de limpeza, engomadoria de roupas e montagem de móveis, oferecendo condições de trabalho de qualidade, reconhecidas por avaliações positivas contínuas e por um NPS (Net Promoter Score) de 95 em 100 entre os profissionais, um índice de satisfação e lealdade que pode ser considerado notavelmente alto. Lamentamos que a metodologia Fairwork, ao desconsiderar as realidades locais e as evidências apresentadas, não tenha reconhecido as vantagens da Parafuzo em relação ao mercado tradicional, marcado pela informalidade e baixa remuneração. Na plataforma, todos os profissionais recebem mais de R\$ 15 líquidos por hora e 97,5% recebem mais de R\$ 18 líquidos por hora, após descontar custos, com total flexibilidade e autonomia. Em viagens comerciais, o rendimento mensal ultrapassa R\$ 3.300, podendo ultrapassar R\$ 6.000. Operamos com termos de uso justos e transparentes, alinhados com a legislação e a proteção do usuário. Os serviços não envolvem riscos relevantes e todos os profissionais contam com seguro de acidentes pessoais gratuito, comunicação transparente, protocolos seguros e canais de atendimento dedicados, reafirmando nosso compromisso com condições adequadas, autonomia e impacto social positivo.”

Resposta do Fairwork Brasil:

Agradecemos à Parafuzo pelo diálogo constante com o projeto. Recebemos e analisamos as evidências apresentadas pela empresa, que é apenas uma das várias fontes de coleta de dados utilizadas na pesquisa. Nesse caso, a plataforma deve atender a todos os padrões dos itens e princípios para que possa pontuar.

Uber:

“A Uber não participou do estudo deste ano, assim como das edições anteriores, por entender que o princípio norteador da pesquisa se baseia em premissas derivadas de modelos tradicionais de emprego, sem considerar a necessidade de conciliar flexibilidade e autonomia — aspectos centrais e amplamente valorizados por motoristas e entregadores, como apontado por diversas pesquisas independentes. Desde o início, sinalizamos limitações relevantes que, a nosso ver, comprometem a utilidade do estudo para orientar melhorias reais para os trabalhadores. No entanto, tais considerações nunca foram incorporadas ou mesmo abertas para um diálogo construtivo. Além de falhas metodológicas — como o uso de amostras sem representatividade estatística —, o relatório de 2023 apresentou afirmações infundadas, como a extrapolação de



casos específicos para todas as plataformas, a generalização incorreta de que o setor é resistente à regulamentação do governo federal, ou mesmo a crítica a pesquisas sérias apoiadas pelo setor, substituídas por relatórios baseados em fontes frágeis. A Uber apresentou uma proposta global clara em defesa de uma regulamentação que amplie benefícios e proteções aos trabalhadores autônomos e adotamos essa mesma postura no Brasil. Nossa participação ativa no Grupo de Trabalho Tripartite convocado pelo governo federal e a contribuição concreta para a construção do PLP 12/2024 são evidências desse compromisso. Ao insistir em uma linha desconectada dos desafios práticos de proteções e preferências dos trabalhadores, sem reconhecer avanços ou debater soluções viáveis, o relatório perde a oportunidade de contribuir efetivamente para a formulação de políticas públicas equilibradas e sustentáveis.”

Resposta do Fairwork Brasil:

Lamentamos a escolha da Uber de não participar do projeto. Quando temos a oportunidade de dialogar com as empresas, explicamos nossa metodologia de pesquisa. É consenso na academia que os métodos qualitativos não buscam produzir generalizações. Por outro lado, são evidências descritas em profundidade, muito válidas para o conhecimento dos fenômenos sociais e, portanto, distintas (e complementares) aos dados quantitativos. Além disso, não entendemos que a postura da empresa em defesa do “falso autônomo” seja um avanço em relação aos princípios do trabalho decente, fundamento sobre o qual se baseia o Fairwork.

99:

“A 99 refuta os resultados das entrevistas porque a metodologia utilizada pela Fairwork não foi seguida: a empresa não foi contatada para participar da etapa de entrevistas com os gestores prevista no processo de avaliação. De acordo com a própria Fairwork, essas entrevistas são uma parte central do procedimento, pois permitem que as plataformas apresentem evidências e esclareçam políticas que nem sempre estão disponíveis publicamente. A ausência desse diálogo limitou a capacidade da 99 de compartilhar informações relevantes, o que impactou o rating atribuído à empresa. Solicitamos respeitosamente que esse contexto seja registrado no relatório final, para que os leitores entendam que 99 não tiveram a oportunidade de apresentar evidências durante o processo de avaliação.”

Resposta do Fairwork Brasil:

Enviamos um e-mail em 10 de janeiro de 2025 convidando a 99 para uma reunião. No dia 11 de janeiro de 2025, enviamos o convite para o Workshop de Lançamento do Fairwork Brasil. Em 11 de julho de 2025, enviamos as pontuações provisórias e os pedidos de provas. Em 15 de agosto de 2025, escrevemos novamente para a empresa, solicitando esta nota. Apenas este último contato foi retornado.



CRÉDITOS E FINANCIAMENTO

O Fairwork é um projeto conduzido pelo Oxford Internet Institute, da Universidade de Oxford, e pelo Centro de Ciências Sociais de Berlim. Ele se baseia no conhecimento e na experiência de diversas instituições parceiras, incluindo:

- Centro de Acesso ao Conhecimento para o Desenvolvimento (A2K4D) da Escola de Negócios da Universidade Americana do Cairo;
- Audencia Business School;
- Centro de Avaliação do Desenvolvimento e Pesquisa em Ciências Sociais (CREDI);
- Centro de Pesquisa do Trabalho, Universidade Chulalongkorn;
- Centro de Estudos de Inovação Social, Universidade Chinesa de Hong Kong;
- CIPG Innovation Policy Governance;
- CIPPEC, Universidade De La Salle, FLACSO-Ecuador;
- Universidade de Georgetown;
- Universidade Humboldt de Berlim;
- Instituto para uma Economia Justa;
- Instituto de Pesquisa Social em Zagreb (ISRZ);
- Instituto de Pesquisa Estrutural (IBS);
- Instituto Internacional de Tecnologia da Informação de Bangalore (IIITB);
- Universidade Internacional de Rabat;
- iSocial;
- KU Leuven;
- Lagos Business School;
- Universidade Luigi Gurakuqi de Shkodër;
- Universidade Nacional de Cingapura;
- Observatório de Plataformas Peru;
- Centro Phenix de Estudos de Economia e Informática, Política;
- Centro de Pesquisa de Políticas Públicas (CENTAR);
- Qhala, REPOA;
- Universidade Sapienza de Roma;
- TEDIC,
- The Policy Initiative;
- TU Wien;
- Universidad Adolfo Ibáñez,
- Universidad Complutense de Madrid,
- Universidad del Rosario;

- Faculdade de Direito Hastings, Universidade da Califórnia;
- Universidade da Cidade do Cabo, Universidade de Pretória;
- Universidade de Manchester, Universidade de Varsóvia;
- Universidade do Cabo Ocidental, Universidade XU;
- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Universidade Federal do Paraná, Universidade de Brasília, Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Equipe Fairwork Brasil:

Julice Salvagni, Ricardo Festi, Rodrigo Carelli e Maria Aparecida Bridi.

Autores:

Julice Salvagni, Ricardo Festi, Rodrigo Carelli, Maria Aparecida Bridi, Laura Valle Gontijo, Caroline Vasconcellos Pereira, Andriele Arnaud, Jonas Valente e Mark Graham.

Colaboradores:

Amanda Evelyn Lopes da Silva, Brenna de Araújo Vilanova, Bruno Sprovieri Togni, Fernanda Santos Lima, João Vítor de Araújo Coêlho, Matheus Rolim de Paiva, Nicolle Wagner da Silva Gonçalves, Bruna Vasconcelos de Carvalho, Isabel de Ávila Torres, Fydel Marcus Rolim Mota, Bartira Barros Salmom de Souza, Wanise Cabral Silva, Marcos Aragão Couto de Oliveira, Ana Caroline Souza, Gustavo Alabora, Breno Camargo, Pedro Basso de Figueiredo, Vitor Ramos e Rafael Grohmann.

Equipe do Fairwork:

Abdul Bashiru Jibril, Aditya Singh, Adriansyah Dhani Darmawan, Ahmad Awad, Ainan Tajrian, Akkanut Wantanasombut, Alberto Riesco-Sanz,



Alejandra S. Y. Dinegro Martínez, Alessio Bertolini, Alexis Harrell, Álvaro Briaes, Amanda Evelyn Lopes da Silva, Ambreen Riaz, Amela Kurta, Ana Caroline Souza, Ana Chkareuli, Ana Negro, Ananya Raihan, Andrea Ciarini, Annmercy Wairimu, Andrielle Arnaud, Antonio Corasaniti, Antonio Ramírez, Arabella Wang, Arturo Arriagada, Arturo Lahera Sánchez, Athar Jameel, Balaji Parthasarathy, Bartira Barros Salmom de Souza, Batoul ElMehdar, Beatriz Motta, Beka Natsvlishvili, Bilahari M, Bonnita Nyamwire, Branka Andjelkovic, Brenna de Araújo Vilanova, Breno Camargo, Brikena Kapiszyi Dionizi, Bruna Vasconcelos de Carvalho, Bruno Sprovieri Togni, Bresena Dema Kopliku, Carolina Pérez, Carolline Vasconcellos Pereira, Caroline A. Omware, Chana Garcia, Chau Nguyen Thi Minh, Cheryll Ruth Soriano, China Patricia Villanueva, Chris King Chi Chan, Christian Nedu Osakwe, Claudia Marà, Cosmin Popan, Dana Elbashbishy, Daniel Vizuete, Daviti Omsarashvili, David Sutcliffe, Debarun Dutta, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Didem Özkiziltan Wagenführer, Dinh Thi Chien, Eduardo Carrillo, Eiser Carnero Apaza, Eisha Afifi, Elisa Errico, Eloísa González, Elvisa Drishti, Ermira Hoxha Kalaj, Farah Galal, Federico Rosenbaum Carli, Fernanda Santos Lima, Francesca Pasqualone, Francisca Gutiérrez Crocco, Francisco Ibáñez, Francisco José Fernández-Trujillo, Frederick Pobe, Funda Ustek Spilda, Fydel Marcus Rolim Mota, Gabriela Salomão, Giulia Varaschin, Gustavo Alabora, Ha Do, Hayford Amegbe, Henry Chavez, Hilda Mwakatumbula, Huynh Thi Ngoc Tuyet, Iftikhar Ahmad, Ilma Kurtovi, Isabel de Ávila Torres, Jack Linchuan Qiu, Jackeline Gameleira, Jaka Primorac, Jamal Msami, Jana Ababneh, Janaki Srinivasan, Janice Roman Tamesis, Jayvy R. Gamboa, Jelena Ostojić, Jenica Villanueva, Jeremy Tintiangko, Jing Wang, João Vítor de Araújo Coêlho, Joe Buckley, Jonas Valente, Jorge Leyton, Joshua Baru, Juan-Carlos Revilla, Julice Salvagni, Karol Muszyński, Katarina Jaklin, Katherine Zhou, Katie J. Wells, Kemi Ogunyemi, Khadiga Hassan, Khatia Dzamukashvili,

Kiko Tovar, Ladin Bayurgil, Laura Clemencia Mantilla León, Laura Valle Gontijo, Laureano Martínez, Lola Brittain, Lucas Katera, Luis Jorge Hernández Flores, Luis Pablo Alonzo, Luisa De Vita, Luke Troynar, Mabel Rocío Hernández Díaz, Maja Kovac, Manzer Imam, Mar Maira, Marcos Aragão Couto de Oliveira, Marcos Aragon, Maren Borkert, Margreta Medina, María Arnal, Maria Aparecida Bridi, María Belen Albornoz, Maria Catherine, María Inés Martínez Penadés, Maria Laura Birgillito, Maricarmen Sequera, Marie-Simone Kadurira, Mark Graham, Marta d'Onofrio, Martin Krzywdzinski, Massimo de Minicis, Matheus Rolim de Paiva, Matías Dodel, Meghashree Balaraj, Milena Franke, Michelle Ogolla, Moisés K. Rojas Ramos, Morad Kutkut, Mubassira Tabassum Hossain, Nabila Salwa Fitri, Nadine Weheba, Nagla Rizk, Natalia Muniz, Neema Iyer, Nermin Oruc, Nicolle Wagner da Silva Gonçalves, Nur Huda, Oğuz Alyanak, Olayinka David-West, Olebogeng Selebi, Oluwatobi A. Ogunmokun, Oscar Javier Maldonado, Pablo Agüera Reneses, Pablo Egaña, Pablo Meseguer, Pamela Custodio, Patrick Feuerstein, Pedro Basso de Figueiredo, Pía Garavaglia, Rafael Grohmann, Raiyaan Mahbub, Raktima Kalita, Razan Ayesha, Revin Muhammad Alsidais, Revaz Karanadze, Ricardo Festi, Richard Heeks, Rodrigo Carelli, Rusudan Moseshvili, Sami Atallah, Sami Zoughaib, Sandra Fredman, Sean Kruger, Seemab Haider, Shamarukh Alam, Shanza Sohail, Shilpa Joseph, Shikoh Gitau, Sidra Nizambuddin, Slobodan Golusin, Sopo Japaridze, Tanja Jakobi, Tariq Ahmed, Tasmeena Tahir, Tat Chor AuYeung, Teo Matković, Tobias Kuttler, Tony Mathew, Úrsula Espinoza Rodríguez, Valeria Pulignano, Veena Dubal, Victor Manuel Hernandez Lopez, Victor Riesgo, Vitor Ramos, Virgel Binghay, Wanise Cabral Silva, Wasel Bin Shadat, Wassim Maktabi, Wesley Rosslyn-Smith, Wirawan Agahari, Zeynep Karlıdağ, Zuzanna Kowalik

Revisores externos de pontuação:

Eduardo Carillo e Pía Garavaglia.

Revisão Estratégica:

Alessio Bertolini

Edição:

David Sutcliffe

Por favor, cite como:

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

Observe que este relatório contém seções em comum com outros relatórios do Fairwork, principalmente o Fairwork Framework, partes da seção Impacto e Próximas Etapas e o Apêndice.

Design e composição do relatório:

Simone Kadurira

Financiadores:

Este relatório foi financiado pela Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), a pedido do Ministério Federal da Cooperação Econômica e Desenvolvimento (BMZ). A equipe do projeto também agradece o apoio recebido por meio do projeto “Garantindo padrões de trabalho justos no mundo digital: uma abordagem multifacetada na América do Sul”, desenvolvido pelas equipes latino-americanas do Fairwork, coordenadas pela Tedic e financiadas pela Internet Society Foundation.

Agradecimentos especiais a:

Queremos também expressar nosso agradecimento ao colega Rafael Grohmann, bem como a Maren Bernloehr, Shakhlo Kakharova, Lukas Sonnenberg

e Miriam Oliver, da GIZ, pelo apoio e orientação contínuos enquanto avançamos para a próxima etapa do nosso trabalho.

Também agradecemos a 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, pelo amplo suporte administrativo ao projeto desde o seu início.

Somos igualmente gratos a todos os trabalhadores que dedicaram parte de seu tempo para compartilhar suas experiências conosco. Agradecemos ainda à Tedic, à Isoc e às equipes latino-americanas envolvidas no projeto “Garantindo padrões de trabalho justos no mundo digital: uma abordagem multifacetada na América do Sul”.

Declaração de conflito de interesses:

Nenhum dos pesquisadores possui qualquer vínculo com as plataformas analisadas, e o trabalho realizado não recebeu financiamento ou apoio em espécie de nenhuma plataforma ou outra empresa. Declaramos, assim, que não há conflito de interesses.





NOTAS DE FIM

Projeto aprovado pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa, CONEP. (CAAE: 81293824.5.0000.5347).

¹ Salvagni, J., Veronese, M. V., & Figaro, R. (2025). Plataformas digitais: o retrato contemporâneo da exploração no trabalho e os desafios à saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 50, edsmsubj7. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/23322pt2025v50edsmsubj7>.

² <https://www.ilo.org/es/resource/acta-de-actuaciones/ilc/113/informe-de-la-comision-normativa-sobre-el-trabajo-decente-en-la-economia-de>.

³ <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>.

⁴ IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PNAD Contínua: Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Informativo. Rio de Janeiro, IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, 2023.

⁵ CARVALHO, Sandro Sacchet de; NOGUEIRA, Mauro Oddo. Plataformização e precarização do trabalho de motoristas e entregadores no Brasil. Mercado de trabalho: conjuntura e análise. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Ministério do Trabalho, Brasília: Ipea: 2024.

⁶ <https://www.boitempoeditorial.com.br/blog/2025/04/03/breque-dos-apps-a-ascensao-do-novo-proletariado-de-servicos/>.

⁷ <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/entregadores-quando-o-estado-agira/>.

⁸ <https://www.correiobraziliense.com.br/politica/2025/05/7156162-barroso-canta-samba-com-ceo-do-ifood-em-jantar-do-empresario.html>.

⁹ https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/07/excesso-de-protecao-desprotege-trabalhador-diz-barroso.shtml?pwgt=k8m3g6ot8lv8ikf9v0gd412eyn2zf0yokdequ5h38a8waghu&utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwagift.

¹⁰ <https://www.tedic.org/wp-content/uploads/2025/04/Declaracion-Asuncion-Fairwork.pdf>.

¹¹ <https://encurtador.com.br/y3fPb>.

¹² <https://institucional.ifood.com.br/sobre/>. Acesso em: 07 jan. 2025.

¹³ <https://exame.com/tecnologia/como-o-ifood-foi-criado-a-tragetoria-do-app-que-comecou-como-guia-impresso-a-lider-do-delivery/>. Acesso em: 07 jan. 2025.

¹⁴ <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/08/19/prosus-compra-controle-total-do-ifood-em-negocio-de-ate-r-94-bilhoes.ghtml>.

¹⁵ <https://exame.com/invest/mercados/dona-do-ifood-adquire-just-eat-takeaway-com-por-us-43-bilhoes/>.

¹⁶ A plataforma faz uso de um modelo chamado “operador logístico” (OL), no qual empresas terceirizadas são contratadas para gerenciar um grupo de entregadores.

¹⁷ Costa, V. L. D. (2024). Aparência e essência nas relações trabalhistas entre entregadores, a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro. Dissertação de Mestrado, UERJ, 2024.

¹⁸ <https://www.lalamove.com/pt-br/blog/5-anos-da-lalamove>. Acesso em: 02 jul. 2025.

¹⁹ <https://www.mobiletime.com.br/noticias/11/04/2025/lalamove-brasil/>.

²⁰ <https://www.mobiletime.com.br/noticias/02/10/2024/lalamove-tem-aumento/>. Acesso em: 02 jul. 2025.

²¹ <https://about.rappi.com/br/quem-somos>. Acesso em: 30 jun. 2025.

²² <https://about.rappi.com/br/rappi-lanca-turbo-restaurantes-e-entrega-habibs-em-15-minutos#:~:text=Atualmente%2C%20est%C3%A1%20presente%20em%20cerca,de%20qualidade%20a%20pre%C3%A7os%20competitivos>. Acesso em: 30 jun. 2025.

²³ <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/negocios/rappi-vai-investir-r-14-bi-no-brasil-e-isentar-restaurantes-de-taxas/>. Acesso em: 30 jun. 2025.

²⁴ <https://www.loggi.com/>. Acesso em 01 jul. 2025.

²⁵ <https://forbes.com.br/forbes-tech/2021/08/o-mundo-dos-unicornios-loggi/>. Acesso em: 07 jan. 2025.

²⁶ <https://oglobo.globo.com/economia/negocios/noticia/2025/06/25/uber-faz-parceria-com-a-loggi-para-servico-de-entregas-nacionais-de-pacotes.ghtml>. Acesso em: 07 jan. 2025.

²⁷ <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>.

²⁸ <https://parafuzo.kb.help/o-que-e-a-parafuzo/>. Acesso em: 30 jun. 2025.

²⁹ <https://parafuzo.com/cidades-atendidas/>. Acesso em: 30 jun. 2025.

³⁰ https://www.youtube.com/shorts/CiE11-_486Y.

³¹ <https://direitosdeverdade.com/lei-ryder-da-espanha/>.

³² <https://www.dieese.org.br/sinteseespecial/2024/sinteseEspecial17.html>.

³³ <https://www.infomoney.com.br/politica/pl-dos-motoristas-de-aplicativos-garante-salario-minimo-para-jornada-de-8h-diarias-e-inss-entenda/>.

³⁴ <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202403/lula-pl-dos-motoristas-de-aplicativos-e-201cmarco-no-mundo-do-trabalho201d>.

³⁵ <https://www.nelp.org/prop-22-unconstitutional/>.

³⁶ <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/posicionamento-sobre-o-projeto-de-lei-que-regulamenta-o-trabalho-intermediado-por-plataformas/>.

³⁷ <https://www.dtemdebate.com.br/centrais-sindicais-defendem-projeto-sobre-trabalho-com-aplicativos-e-marinho-critica-desinformacao/>.

³⁸ <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2515591>.

³⁹ <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/uber-pede-ao-stf-suspensao-de-todos-os-processos-sobre-vinculo-de-emprego-com-motoristas/>.

⁴⁰ Esta seção inclui relatórios que ilustram e dão voz aos trabalhadores com base em suas experiências. Esses relatórios não foram usados isoladamente para avaliar as plataformas.

⁴¹ O ABC Paulista é uma área da Região Metropolitana de São Paulo que recebeu o nome das iniciais dos três municípios que a compõem: Santo André (A), São Bernardo do Campo (B) e São Caetano do Sul (C).

⁴² Harvey, D. (2024). Crônicas anticapitalistas: um guia para a luta de classes no século XXI. Editorial Boitempo.

⁴³ Grohmann, R., & Salvagni, J. (2023). Trabalho por plataformas digitais: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. Edições Sesc SP.

⁴⁴ Abílio, L. C. (2020). Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado. *Contracampo*, 39(1), 12-26.

⁴⁵ Silveira, S. A. (2024). Neocolonialismo ou imperialismo de dados? As novas veias abertas da América Latina?. In *Conocimiento, poder y transformación digital en América Latina* (pp. 61-73). Iberoamericana: Vervuert.

⁴⁶ Chehab, G. C. (2024). Servidão digital de trabalhadores de plataforma: a intensificação e exploração do trabalho pela gestão algorítmica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 28, n. 1, p. 131-141.

⁴⁷ Carelli, R; Andrade, M. (2023). Sujeição e servidão no trabalho em plataformas digitais de transporte: um estudo de caso no Rio de Janeiro. *Caderno CRH*, v. 35, p. e022042.

⁴⁸ Zem, R. (2025) Os motoristas de aplicativos trabalham até 60 horas semanais, ganham menos de R\$ 4 mil e acumulam dívidas; diz pesquisa. Em G1, 26/07/2025. Pode ser encontrado em <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/07/26/motoristas-de-app-faturamento-trabalho-horas-pesquisa.ghtml>.

⁴⁹ Vieira, S. (2025). Banco digital do iFood faz a “entrega” do seu primeiro bilhão de reais. Em Neofeed, 13/02/2025. <https://neofeed.com.br/negocios/banco-digital-do-ifood-faz-o-delivery-de-seu-primeiro-bilhao-de-reais/>.

⁵⁰ Organização Internacional do Trabalho. (2021) Emprego Mundial e Perspetivas Sociais: O papel das plataformas de trabalho digitais na transformação do mundo do trabalho. Genebra: Organização Internacional do Trabalho. pág. 31. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm. Acesso em: 28 set. 2023.

⁵¹ Ibid.

⁵² De Stefano, V. (2016) A ascensão da ‘força de trabalho just-in-time’: trabalho sob demanda, crowdwork e proteção trabalhista na ‘economia gig’. Genebra: Organização Internacional do Trabalho. pág. 1. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang-en/index.htm. Acesso em: 28 set. 2023.

⁵³ Os custos relacionados ao trabalho incluem custos diretos que o trabalhador pode incorrer na execução do trabalho. Isso pode incluir, por exemplo, transporte entre empregos, suprimentos, reparo e manutenção de veículos, combustível, pedágios e seguro de veículos. No entanto, não inclui o transporte de e para o local de trabalho (a menos que entre tarefas) nem impostos, contribuições para a segurança social ou seguro de saúde.

⁵⁴ A OIT define salário mínimo como o “valor mínimo de remuneração que um empregador é obrigado a pagar aos assalariados pelo trabalho realizado durante um determinado período, que não pode ser reduzido por acordo coletivo ou contrato individual”. As leis de salário mínimo protegem os trabalhadores de salários indevidamente baixos e os ajudam a atingir um padrão de vida mínimo. A Convenção da OIT sobre Fixação do Salário Mínimo, 1970 C135, estabelece as condições e os requisitos para o estabelecimento de salários mínimos e conclama todos os países ratificantes a agirem de acordo. Existem leis de salário mínimo em mais de 90% dos estados membros da OIT.



⁵⁵ Além do horário de trabalho direto em que os trabalhadores estão concluindo tarefas, os eles também gastam tempo, realizando atividades não remuneradas necessárias para seu trabalho, como esperar por pedidos de entrega em restaurantes, viajar entre empregos e realizar treinamentos obrigatórios (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 doando esse tempo para a plataforma. Assim, as «horas ativas» são definidas, incluindo as horas, diretas e indiretas, de trabalho.

⁵⁶ Para comprovar isso, quando a plataforma é 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 ativas; ou (b) fornecer estatísticas resumidas de transação e custo.

⁵⁷ Onde não existir um salário digno, o Fairwork usará a Metodologia Anker da Global Living Wage Coalition para estimar um. No caso do Brasil, foi utilizado o indicador DIEESE de salário mínimo necessário.

⁵⁸ Para evidenciar isso, quando a plataforma é 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 ativas; ou (b) fornecer estatísticas resumidas de dados de transações e custos evidenciando que todos os trabalhadores ganham um salário digno após os custos.

⁵⁹ A OIT reconhece a saúde e a segurança no trabalho como um direito fundamental. Quando a plataforma envolve diretamente o trabalhador, o ponto de partida é a Convenção da OIT sobre Segurança e Saúde Ocupacional, 1981 (C155). Isso estipula que os empregadores devem “na medida do razoavelmente praticável, [manter] os locais de trabalho, máquinas, equipamentos e processos sob seu controle [...] seguros e sem risco para a saúde” e “quando necessário, roupas de proteção e equipamentos de proteção adequados [devem ser fornecidos] para prevenir, na medida do possível, o risco de acidentes ou de efeitos adversos à saúde”.

⁶⁰ A Convenção da OIT sobre Segurança Social (Normas Mínimas), 1952 (n.º 102), estabelece nove classes de prestações (assistência médica e prestações em caso de doença, desemprego, velhice, acidente de trabalho, família, maternidade, invalidez e sobrevivência). Fonte: <https://webapps.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>, p.122.

⁶¹ A 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 no acesso deles a esses termos e condições.

⁶² Conforme estabelecido nas normas internacionais, a proteção ética de dados inclui aspectos como legitimidade e licitude, proporcionalidade, limitação de finalidade, transparência, qualidade, direitos do titular dos dados (acesso, retificação, avaliação, exclusão e portabilidade), responsabilidade e direitos coletivos. Além disso, ao usar IA, o trabalhador deve ter o direito de ser informado sobre ela e de ter uma interface humana.

⁶³ Os trabalhadores devem ter a opção de encaminhar queixas que não foram tratadas satisfatoriamente e, no caso de decisões automatizadas, devem ter a opção de encaminhá-las para mediação humana.

⁶⁴ Em conformidade com a Convenção n.º 111 da OIT relativa à Discriminação em matéria de Emprego e Profissão e com a legislação nacional aplicável.

⁶⁵ Um mecanismo de expressão da voz coletiva dos trabalhadores permitirá que participem da definição das agendas a fim de poderem apresentar as questões que mais lhes dizem respeito. Esse mecanismo pode ser físico ou virtual (por exemplo, reuniões online) e deve envolver uma interação significativa (por exemplo, não pesquisas). Também deve permitir que TODOS os trabalhadores participem de reuniões regulares com a administração.

⁶⁶ Por exemplo, “[a plataforma] apoiará qualquer esforço de seus trabalhadores para organizar coletivamente ou formar um sindicato. A negociação coletiva por meio de sindicatos muitas vezes pode trazer condições de trabalho mais favoráveis”.

⁶⁷ Ver a Convenção da OIT sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948 (C087), que estipula que “os trabalhadores e os empregadores, sem distinção, têm o direito de criar e aderir a organizações da sua escolha sem autorização prévia” (artigo 2.º); “as autoridades públicas abster-se-ão de qualquer ingerência que restrinja o direito ou impeça o seu legítimo exercício” (artigo 3.º) e que “as organizações de trabalhadores e de empregadores não podem ser dissolvidas ou suspensas pela autoridade administrativa” (artigo 4.º). Da mesma forma, a Convenção da OIT sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949 (C098) protege os trabalhadores contra atos de discriminação sindical em relação ao seu emprego, explicando que não se filiar a um sindicato ou renunciar à filiação sindical não pode ser uma condição de emprego ou causa de demissão. Dos 185 Estados membros da OIT, atualmente 155 ratificaram o C087 e 167 ratificaram o C098.

⁶⁸ Se os trabalhadores optarem por buscar representação de um órgão coletivo independente de trabalhadores ou sindicato que não seja prontamente reconhecido pela plataforma, a empresa deve estar aberta para adotar vários canais de representação, quando a estrutura legal permitir, ou buscar maneiras de implementar as consultas dos trabalhadores à sua comunicação com o órgão representativo existente.



Saiba mais

 **fair.work**

 **info@fair.work**

 **@TowardsFairwork**

 **@towardsfairwork.bsky.social**

 **TowardsFairWork**

ISBN: 978-1-917148-99-3

