



OBSERVATÓRIO LABORAL DAS AMÉRICAS

Relatório Especial

Trabalhadores e trabalhadoras de plataformas:

condições de trabalho
e desafios para as
organizações sindicais,
uma análise a partir da
perspectiva das
Cadeias Globais de
Produção



Apoio

DGB
BILDUNGSWERK
BUND

Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas - CSA
SECRETARIADO EXECUTIVO CSA

Fred Redmond - **Presidente**

Francisca Jiménez - **Vice-Presidente**

Toni Moore - **Vice-Presidente**

Rafael Freire Neto - **Secretário Geral**

Cícero Pereira da Silva - **Secretário de Educação e Formação Sindical**

Jordania Ureña Lora - **Secretária de Políticas Sociais**

Bárbara Figueroa - **Secretária de Desenvolvimento Sustentável**

Conteúdo e escrita

Kruskaya Hidalgo

Sofía Scasserra

Revisão e Edição

Equipo CSA

Tradução

Celina Lagrutta

Design gráfico e layout

Mary Vargas Arce

Todos os direitos reservados © 2021,

Confederação Sindical de Trabalhadores das Américas

Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideu, Uruguai, www.csa-csi.org

Dezembro 2021

Esta publicação faz parte do Projeto “Fortalecendo a ação sindical pela defesa dos/as trabalhadores/as em cadeias produtivas globais nas Américas”, financiado pelo BMZ no âmbito do projeto PN: 2019 2602 1 / DGB 0018 e seu conteúdo são de responsabilidade exclusiva do editor

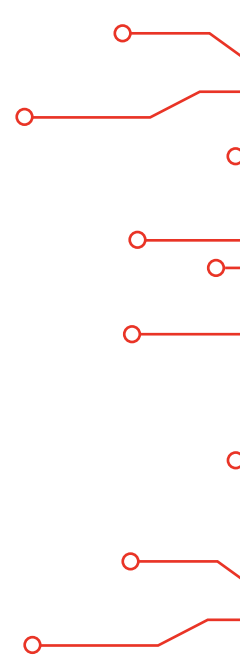


OBSERVATÓRIO LABORAL DAS AMÉRICAS



Relatório Especial Trabalhadores e trabalhadoras de plataformas:

condições de trabalho e desafios para
as organizações sindicais, uma análise
a partir da perspectiva das Cadeias
Globais de Produção





ÍNDICE

Introdução. O que é uma plataforma digital?.....5

Um novo paradigma capitalista. Precarização, práticas monopólicas e dificuldades regulatórias.....8

Quais plataformas estão presentes na região? Modelos de negócios, deslocalização e cadeias de produção.....11

Modelos Alternativos.....14

Enfoques interseccionais: as juventudes, os/as migrantes e as mulheres.....16

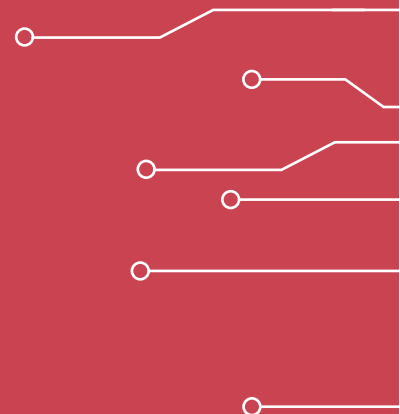
Tendências regulatórias (e desregulatórias) nacionais e internacionais.....19

Desafios sindicais: sindicalização, representação, batalhas culturais e regulação22

Bibliografia.....26



Introdução. O que é uma plataforma digital?



Historicamente o avanço tecnológico tem mudado as formas de produção e, portanto, de trabalhar. No entanto, nas últimas décadas, com a expansão da conectividade de banda larga e a inovação em telecomunicação, essas transformações se tornam cada vez mais estrepitosas. A inteligência artificial em telecomunicação, a automação ou a mal¹ chamada revolução 4.0 são claros exemplos desse fenômeno. É nesse contexto que aparecem as empresas de plataformas digitais e o controle algorítmico.

As empresas de plataformas digitais são parte das economias de plataforma, também conhecidas como gigeconomy, economia do trabalho esporádico, economia de plataformas, capitalismo de plataformas e até uberização da economia (Srnicek, 2017; Scully-Russ & Torracó, 2020). São modelos de negócio que operam através de aplicativos móveis de celular. Dessa forma, vários atores são colocados em interação, mas as relações de trabalho entre eles são confusas. Então, essas formas de trabalho não funcionam sob a lógica das relações bilaterais (Duggan et al.,

2019; Koutsimpogiorgos et al., 2020), mas geram modelos de intermediação quase instantânea entre as pessoas fornecedoras de serviços e as pessoas clientes ou consumidoras. Isto é, essas empresas triangulam as relações de trabalho gerando terceirização. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) gerou uma classificação dessas plataformas em dois tipos: “as plataformas online, nas quais o trabalho é terceirizado mediante convocatórias abertas a um público geograficamente disperso (uma modalidade também conhecida como crowdwork), e as empresas de aplicativos (ou apps) móveis com geolocalização, nas quais o trabalho é atribuído a indivíduos situados em zonas geográficas específicas” (OIT, 2019).

Essas empresas de plataformas apresentam um novo modelo de negócio que modifica a forma como são produzidos e consumidos bens e serviços, portanto, transforma a forma de experimentar o trabalho (Scasserra, 2019a). No entanto, “o trabalho em plataformas digitais se assemelha a muitas modalidades de trabalho

¹ A palavra “revolução” nos leva a pensar em uma mudança de paradigma, e o que efetivamente existe é um aprofundamento do paradigma capitalista existente.



de longa data. As estratégias de trabalho que desagregam tarefas em unidades pequenas para atribuí-las a trabalhadores não qualificados parecem ser uma regressão aos processos industriais não qualificados, mas sem a lealdade ou a segurança no trabalho” (Cherry, 2016, p. 3). Por essa razão, é pertinente apontar quais os efeitos que esses “novos” modelos de negócio têm produzido no campo laboral.

Independentemente do ramo ou setor no qual prestam serviço (existem empresas de plataformas para pedir encomendas, comida, transporte, massagens, cabeleireiro, passeio de cães, guias turísticos, intérpretes, assistente de compras, serviços profissionais, etc.), todos esses aplicativos coincidem na desumanização daqueles que trabalham neles porque se desligam de qualquer tipo de responsabilidade laboral; não geram contratos de trabalho nem reconhecem os e as trabalhadoras como dependentes. Além disso, não garantem um salário mínimo mensal, nem filiam as pessoas trabalhadoras a sistemas de seguridade social. Em alguns casos, também não oferecem seguro contra acidentes. No entanto, algumas empresas de plataformas hoje em dia estão de acordo com reformas trabalhistas integrais que contemplem modelos de trabalho autônomo “securitizados”. Isto é, dão seguros de todos os tipos para o trabalhador e, com isso, evitam estabelecer uma relação de dependência tradicional. Então dão seguros de desemprego, seguros por acidentes e até seguros médicos que garantam pisos mínimos, mas não são respeitados os direitos trabalhistas fundamentais como a seguridade social e a aposentadoria. Assim, perde-

se a noção de uma assimetria existente entre capital e trabalho, deixando de proteger a parte mais fraca: a pessoa trabalhadora.

Por outro lado, essas empresas de plataformas não possuem os meios de produção, mas criam os meios de conexão. Ou seja, terceirizam os custos como salários ou prestações, e depositam os outros custos de produção em seus trabalhadores e trabalhadoras; são elas que têm que custear sua conectividade, seu transporte, seus insumos e ferramentas de trabalho.

Por tudo isso, é fundamental analisar as implicações desses modelos de negócio para a luta sindical e os direitos trabalhistas. Essas empresas de plataformas geraram estruturas de trabalho que desconhecem direitos históricos, pondo em perigo direitos trabalhistas inalienáveis como a licença maternidade, auxílio doença, férias, limitação da jornada de trabalho, pagamento de salário etc.; já que o não reconhecimento desses direitos no trabalho em plataformas digitais marca um precedente para deixar de fazê-lo em outro tipo de trabalhos também (Hidalgo, 2021a). Por essa razão, as pessoas trabalhadoras de aplicativos digitais, nas paralizações nacionais realizadas durante o ano de 2020, deixaram algo muito claro “no destino de suas lutas reside boa parte do futuro da classe trabalhadora” (Marinero, 2020).

Outra das preocupações para o movimento sindical e, em geral, para o futuro do trabalho está baseada no funcionamento dos algoritmos. Essas empresas de plataformas digitais estão instaurando a algoritmização das



relações de trabalho. Já não há pessoas nem departamento de recursos humanos que avaliem o desempenho de uma pessoa trabalhadora, agora são fórmulas matemáticas que regulam, avaliam e qualificam o trabalho. Não é um detalhe menor as pessoas trabalhadoras desses aplicativos dizerem que seu chefe agora é um app, uma entidade aparentemente abstrata, ou que têm vários chefes como clientes e estabelecimentos, além do fato de o próprio aplicativo qualificar seu desempenho a cada minuto. No entanto, é preciso pensar que os algoritmos são sequências lógicas desenhadas por seres humanos, que não apenas têm concepções do mundo, mas que, ao mesmo tempo, realizam seu trabalho de acordo com os interesses das empresas que os contratam. Isso quer dizer que essas sequências lógicas estão condicionadas pelas concepções e preconceitos que reproduzem a discriminação, o sexismo e o racismo (Scasserra, 2019b).

A chegada dessas empresas na região foi heterogênea. Em alguns países como o México, chegaram em 2008; em outros países como a República Dominicana, em 2014; no Equador, em 2016; e na Costa Rica, no final de 2017. Este documento visa contribuir para esses debates da América Latina com um interesse particular na Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador, República Dominicana e Panamá. Este relatório se concentrará nos efeitos de tais economias nos países da América Central e Caribe, duas das regiões menos exploradas sobre a temática. Por outro lado, neste estudo, focaremos nas plataformas digitais de geolocalização, especificamente nas que fornecem serviços de entrega

ou delivery, e transporte. Dentre as plataformas de transporte temos companhias como Uber, Didi, Lyft, Cabify e Indriver. Empresas que permitem o deslocamento de um lugar para outro substituindo um táxi. Por outro lado, as empresas de comercialização e entrega oferecem o envio de alimentos, remédios, insumos variados e qualquer tipo de encomenda em si; entre as companhias com ampla presença na América Latina encontram-se: Uber Eats, Rappi, Pedidos Ya e Hugo.



Um novo paradigma capitalista. Precarização, práticas monopólicas e dificuldades regulatórias.



Desde que começaram a operar, as plataformas foram constituídas como uma forma inovadora de organização do trabalho e da produção em que a oferta e a demanda foram atendidas de forma eficiente. Sem dúvida a dificuldade econômica de conseguir que os mercados se encontrem e integrem tem sido um desafio ao longo da história da humanidade. Mercados, feiras, shoppings e clusters regionais, todas as formas de comercialização cuja finalidade era simplesmente esta: conseguir que o comprador encontre seu vendedor e vice-versa.

Sem dúvida a tecnologia habilitou uma nova forma de mercado que chegou na forma de plataforma digital. É que no começo podiam se apresentar apenas como isto: um intermediário econômico entre a oferta e a demanda. O modelo cresceu e começou a impor suas regras. O que a princípio era um inocente website começou a determinar as leis do mercado em que atua. Assim, as empresas de plataformas digitais se apresentaram como novas formas de organização do trabalho e da produção que declaram ser meras intermediárias,

mas que hoje administram mercados de uma forma realmente nunca antes vista. Como chegaram aí? Vamos por partes.

Muito se fala sobre a precariedade laboral nas plataformas digitais como modelo de negócio. A verdade é que analisá-las é um pouco mais complexo do ponto de vista do modelo. Para começar, é preciso saber que as plataformas digitais dão prejuízo. São empresas digitais que até hoje, e após quase uma década operando no mercado, não conseguiram desenvolver um modelo que dê lucro no nível global.² Os prejuízos são monstruosos, anos após ano, e muitos jornais do mundo se perguntam como sobrevivem dando prejuízos tão estrepitosos (BBC News Mundo, 2019). A verdade é que a maioria dessas empresas estão alavancadas por capitais especulativos, em que a estratégia é ganhar mercado eliminando concorrentes e sustentando preços realmente baixos pelos serviços que oferecem. Pode-se argumentar que, nessa primeira etapa de consolidação do modelo, as plataformas perderão enquanto forem monopólicas nos

² Por exemplo, Delivery Hero, a empresa dona de Pedidos Ya, perdeu cerca de um bilhão de euros no último ano (RetailDetail BE, 2021).



mercados onde operam. Por esse motivo, alguns países conseguiram discipliná-las aplicando as leis a favor da concorrência sobre as plataformas que operam no país.³

Essas plataformas, mais do que basear seu modelo de negócios na precarização, têm como **objetivo fundamental ser uma nova forma empresarial monopolista em um mercado digital desregulamentado.** Essas desregulamentações, obviamente, incluem desregulamentações do mundo do trabalho. Mas também buscam desregulamentações com relação à gestão e uso de dados, localização, gestão algorítmica, processamento de informação, autorizações operacionais e segurança informática, tributação, entre outras.

As cadeias globais de produção das empresas de plataformas estão formadas por uma casa matriz, que é a base de operações tecnológicas, de onde operam e fornecem o serviço tecnológico e o suporte ao aplicativo através do qual oferecem o serviço, e depois têm empresas suporte nos países onde se encontram localizadas. A ideia da deslocalização sem domicílio legal nos países onde operam constitui um mito com relação à verdadeira estratégia empresarial. A verdade é que possuem domicílio legal em muitos dos países nos quais oferecem seus serviços, ou pelo menos possuem presença regional. A base de operações é a empresa-mãe que decide o futuro da empresa, mas depois, através da empresa suporte, organizam o trabalho no nível local, oferecem capacitações, vendem ferramentas de trabalho, dão suporte através do chat e administram as relações institucionais com governos

e instituições interessadas no nível local.

Por outro lado, a programação e a manutenção do sistema algorítmico e de dados podem estar deslocalizados e subdivididos em um ou vários países. No caso das empresas de comércio e entrega de produtos que operam na região, a maioria são multilatinas como Rappi ou Pedidos Ya, tendo seus serviços de programação divididos entre Argentina, Brasil e Colômbia.

Os governos encontram sérios problemas para regular as empresas de plataformas, sobretudo em termos trabalhistas. Está claro que existe uma relação de subordinação entre o/a trabalhador/a e a plataforma, o que não está totalmente claro é de que maneira regulamentá-la. A relativa soberania do tempo de trabalho que o/a trabalhador/a possui facilita o discurso empreendedor e dificulta a aplicação das normativas vigentes em matéria de direitos trabalhistas às práticas que possuem nas plataformas. De fato, o modelo de trabalho fordista com um horário fixo de trabalho não parece ser a melhor forma de regulamentar essas novas formas produtivas.

Essa relativa soberania do tempo é apreciada principalmente pelos/as mesmos/as trabalhadores/as, e gera um elemento adicional que pode levar a controvérsias na regulação e na sindicalização dependendo da realidade nacional. Existem países que conseguiram aplicar as normativas vigentes podendo estabelecer algum tipo de regulação à modalidade de trabalho, e em outros casos foram debatidas normas específicas sob o guarda-chuva das leis trabalhistas vigentes. A solução não parece ser única

³ Um caso paradigmático é o do Egito, país onde a empresa Delivery Hero incorreu em práticas anticompetitivas forçando a saída de Glovo do mercado. A justiça decidiu a favor da empresa que pôde retornar ao país e recontratou 3.000 trabalhadores.



e revela a importância da negociação coletiva e do diálogo social para tratar os temas específicos da atividade.

Diante dos desafios da regularização, soma-se a urgência de gerar quadros normativos onde não existam e aplicar os existentes onde seja possível, porque a situação de precarização e exploração dentro dessas empresas é alarmante e se intensifica cada vez mais. A precarização laboral dentro dessas empresas de plataformas digitais é clara: há flexibilização do trabalho e nenhuma proteção do direito a um trabalho decente. Mas, além disso, as condições nas quais se desenvolve esse trabalho deixam ver a exploração cotidiana. As pessoas trabalhadoras tanto de entrega como de condução trabalham mais de oito horas diárias, sete dias na semana. Isso significa que não são respeitadas as jornadas de trabalho nem o direito ao descanso – nem a desconexão. Adicionalmente, não são reconhecidos os pagamentos de horas extras ou finais de semana. De fato, essas empresas não garantem nem o pagamento do salário básico nos países nos quais operam.

Por exemplo, na Costa Rica o salário mínimo por hora fixado pelo Ministério do Trabalho e Seguridade Social para um motorista é de 1.440 colones. No entanto, os motoristas de Uber reportam que a média recebida por hora de trabalho é de 1.040,96 colones. Para aqueles que trabalham com entregas, o estabelecido por lei são 1.327,57 colones por hora, mas eles/as reportam que ganham 1.186,2 colones por hora (Artavia et al. 2020 ⁴). Em Honduras, os/as entregadores/as possuem rendas brutas inferiores a L10,000 (US\$ 407), mas o salário mínimo estipulado pela Secretaria de Trabalho e Seguridade

Social é de L11,155.16 (US\$ 454) (Noe Pino & Noe Dominguez, 2020). Quanto à seguridade social, no caso da Costa Rica, 50% dos motoristas menciona não estar assegurado e apenas 12,5% contribuem como trabalhador/a independente. A situação em países como a Argentina é diferente, pois o registro como trabalhador/a autônomo/a é obrigatório.

Por outro lado, desde a chegada da pandemia de COVID-19, as situações de precarização e exploração dessa atividade se acentuaram, aprofundando as lógicas necropolíticas da ofensiva neoliberal (Mbembe, 2013). Em meio a uma crise humanitária em escala global pela pandemia, com milhares de perdas humanas, queda da economia, fechamento de negócios, isolamento da população, essas empresas multinacionais aumentam abismalmente seu negócio, duplicando sua avaliação na bolsa enquanto diminuem as tarifas de pagamento tanto das pessoas entregadoras quanto condutoras, constantemente. De fato, as empresas de plataformas digitais são umas das mais cotadas no mercado⁵. Tudo isso enquanto não forneciam os insumos de biossegurança mínimos a seus trabalhadores e trabalhadoras para continuar realizando essa atividade de forma segura. De fato, seus trabalhadores/as foram nomeados/as como essenciais porque possibilitaram a quarentena e que as classes médias e altas possam cumprir o famoso #FiqueEmCasa. Não é menos importante que no caso da Costa Rica, por exemplo, as restrições sanitárias foram possíveis pelo funcionamento de empresas de plataformas digitais de transporte e delivery (Artavia 2020).

⁴Cabe mencionar que as investigações de Honduras e Costa Rica aqui citadas contêm uma amostra de trabalhadores/as relativamente pequena, sendo as primeiras pesquisas realizadas desse tipo em seus países.

⁵ Por exemplo, Rappi passou de estar avaliada em US\$ 2,5 bilhões em 2019, para ultrapassar os 5,25 bilhões de dólares em 2021. Além disso, segundo a OIT "as plataformas digitais de trabalho geraram em escala mundial rendas de pelo menos 52 bilhões de dólares em 2019. Ao redor de 70% dos rendimentos obtidos se concentraram em apenas dois países, os Estados Unidos (49%) e a China (23%)" (OIT, 2021). A avaliação de mercado e os rendimentos operacionais que possuem não condizem com as perdas anuais mostradas em seus demonstrativos de resultados, permitindo entrever os fins especulativos de um modelo que funciona com base no dumping, com a aposta futura de se instalar como o maior ator, fixador de novas regras de mercado, em seus respectivos setores.



¿Quais plataformas estão presentes na região? Modelos de negócios, deslocalização e cadeias de produção



As plataformas de comercialização e entrega de produtos, bem como as de transporte de passageiros, foram mudando em sua estrutura societária ao longo dos anos. Existem muitas em todo o mundo, mas souberam mudar sua estrutura a fim de se fundir e conseguir o monopólio do mercado. Na América Latina, algumas das plataformas de comercialização e entrega presentes são:

- ▶ Rappi, empresa de capitais colombianos;
- ▶ Pedidos Ya, originalmente uruguaia, recentemente adquirida pela empresa Delivery Hero, um cluster global de empresas desse tipo que adquire marcas em todo o mundo, rentando consolidar uma estratégia hegemônica e monopólica no mercado;
- ▶ A empresa espanhola Glovo estava presente na região, mas foi adquirida por Pedidos Ya em março de 2021;
- ▶ HUGO, empresa criada em El Salvador e presente atualmente em seis países da América Central e Caribe.

▶ Cabe mencionar que na República Dominicana operava uma empresa local DeliveryRD que foi adquirida por Pedidos Ya em 2019 (Garcia y Javier, 2020).

▶ Por sua vez, a norte-americana UBER lançou sua versão UBER Eats, competindo com as empresas de comercialização e entrega, mas hoje está presente em muitos poucos países da região.

Dentre as empresas de transporte de passageiros encontramos UBER, de capitais norte-americanos, sua concorrente chinesa Didi, Indriver de origem russa e a espanhola Cabify como os quatro atores fundamentais que disputam o mercado.



	Plataforma	Argentina	Brasil	Costa Rica	El Salvador	República Dominicana	Panamá
Comercialização e Entrega	Pedidos Ya	X	X	X	X	X	X
	Rappi	X	X	X			
	Uber Eats		X	X			
	HUGO			X	X	X	
Transporte	Uber	X	X	X	X	X	X
	Didi	X	X	X		X	X
	Cabify	X	X			X	X
	Indriver		X	X	X	X	X

Elaboração própria com base em informação disponível em websites das plataformas.

É importante destacar que essas empresas não têm como forçadetrabalho apenas aqueles/as trabalhadores/as visíveis que transitam pelas ruas latino-americanas. Na realidade, possuem toda uma estrutura operacional por detrás que conta com o suporte a clientes e usuários/a, programadores/as, analistas de dados e um forte investimento em marketing digital e desenho de produtos e promoções. Todos esses setores operam oferecendo serviços remotos, alguns localmente e outros de forma deslocalizada.

A verdade é que o eixo central do modelo de negócio está no processamento de dados, na gestão algorítmica do emprego e na capacidade monopólica de gerar acordos e promoções com meios de pagamento, comércios e empresas terceirizadas. Assim:

► A gestão algorítmica do emprego é a chave para poder conseguir uma força de trabalho com fortes incentivos para trabalhar em horários de alta demanda, e conseguindo uma gestão eficiente das tarefas atribuídas. Esse ponto é central, já que se conhece pouco sobre como é administrado o tempo dos/as trabalhadores/as, e de que forma são atribuídos os pedidos. As empresas de plataforma alegam que simplesmente maximizam em função dos pedidos que chegam e os/as trabalhadores/as disponíveis e conectados/as naquele momento, mas isso é, no mínimo, enganoso. Por exemplo, muitas vezes um pedido é designado a um trabalhador que está mais longe. Isso acontece porque as empresas utilizam o sistema de atribuição de pedidos como um sistema de prêmios e castigos, em que se premia a aceitação de pedidos e viagens



de maneira compulsiva, e se castigam condutas que não são as desejadas pela plataforma, como a recusa de pedidos ou a demora na viagem. Esse sistema de prêmios e castigos derivado da gestão algorítmica é um indicador-chave da relação de dependência e da influência que o sistema algorítmico tem sobre os/as trabalhadores/as e seus salários. Essa gestão algorítmica muda entre plataformas e entre modelos de negócios. A verdade é que:

- As plataformas de transporte geram incentivos através do valor da viagem, aumentando o preço⁶ em horários de alta demanda e diminuindo em horários não tão concorridos, regulando assim a oferta e a demanda de trabalho.

- Nas empresas de comercialização e entrega de produtos existiam incentivos conhecidos como “bônus” quando chovia ou nos horários de pico. No entanto, esses incentivos desapareceram como no caso anterior. Além disso, outra forma de operação ocorre através da pontuação dos/as entregadores/as em que aqueles que possuem maior pontuação têm maior acesso a inscrições nos horários de alta demanda, privilégios na seleção desses horários e maior fluxo de trabalho quando um trabalhador se conecta.

► O processamento de dados permite não apenas a gestão algorítmica de tarefas, mas também a possibilidade de diversificar serviços, tarifas e produtos de maneira eficiente, isto é, as plataformas podem segmentar mercados e cobrar preços diferenciados, oferecendo diferentes serviços dependendo do bairro e do tipo de cliente. Esse processamento de

dados dá à plataforma a capacidade de compreender os clientes, trabalhadores/as e fornecedores/as de uma forma mais eficiente e exata. Conhecer os horários, os tipos de produtos vendidos e os bairros ou regiões, fazem com que se possa direcionar melhor as promoções e incentivos, alcançando um maior consumo e utilização da plataforma, ganhando mercado sobre outros concorrentes.

► Finalmente, a capacidade monopólica e o poder de mercado resultam em um componente-chave que torna muito difícil para os modelos alternativos poder competir. Esse poder é gerado em parceria com grandes empresas de pagamentos, bancos e fintechs, que conseguem oferecer promoções e descontos. Por sua vez, impõem condições às empresas e comércios que fornecem alimentos e outros artigos, assinando acordos com preços baixos em troca da garantia de uma alta demanda de produtos. O poder de mercado que adquirem consegue sustentar preços realmente baixos que levam as empresas de plataformas a operar o prejuízo. Ou seja, não ganham dinheiro por realizar a entrega ou o transporte de passageiros, mas o seu modelo se alavanca com capitais especulativos sob a base de firmar-se como empresas monopólicas que ditam as regras do mercado.

⁶Cabe mencionar que quando as plataformas entram em um novo mercado, elas geram esses tipos de “incentivos” para motivar mais pessoas a trabalhar nas plataformas. No entanto, à medida que passa o tempo os incentivos vão diminuindo ou desaparecem completamente.



Modelos Alternativos



Existem estratégias de incidência no mercado que conseguiram exercer uma crescente concorrência baseada em outras lógicas nos mercados que administram as plataformas. Basicamente poderíamos dividi-las em duas: as impulsionadas pelo Estado e as impulsionadas pelos trabalhadores e trabalhadoras através de cooperativas.

As iniciativas impulsionadas pelo Estado se desenvolveram principalmente em cidades onde o sistema de táxis local encontrava uma crescente concorrência por parte das plataformas de transporte de pessoas, razão pela qual se decide impulsionar um aplicativo estatal para poder solicitar um serviço de táxi através dele. Iniciativas do estilo podem ser encontradas em diversas cidades da Argentina e do Brasil, por exemplo. Esses modelos tentaram “salvar” os táxis da concorrência impiedosa que as plataformas têm exercido, mediante a praticidade e o sistema de preços se tornaram uma concorrência desleal para um serviço que costuma estar fortemente regulado. No Brasil, fala-se do cooperativismo das plataformas, em que o Estado ajuda a se os trabalhadores

a construïrem seus próprios aplicativos e plataformas que garantam seus direitos trabalhistas e possam competir com as empresas multinacionais.

Por outro lado, as cooperativas também têm sido um modelo alternativo. Existem cooperativas de rádio táxis e shuttle que tentam responder agrupando as cooperativas existentes no mercado. Além disso, existem cooperativas de entregadores de bicicleta (também chamadas bike courier) de trabalho justo, responsáveis com o meio ambiente, que apoiam as economias populares e voltadas para mulheres que demonstram que inovar não deve ser sinônimo de explorar. Por exemplo, Mesakas, em Barcelona, ou La Pájara, em Madri, são plataformas digitais de courier e delivery que respeitam as leis trabalhistas. QueenMessengers, na cidade de Bogotá, na Colômbia, é uma cooperativa de mulheres mensageiras de bicicleta, promovendo o trabalho de mulheres nesse mercado masculinizado e gerando consciência contra a violência machista. Na Argentina, na cidade de Córdoba, encontra-se o coletivo de bike courier Metro Por Segundo, um



projeto que trabalha com pequenas lojas, novos empreendimentos e economias populares promovendo a sustentabilidade do mercado (Observatório de Plataformas, 2020).

Na compra e entrega de produtos, a cooperativa que mais teve sucesso foi a francesa CoopCycle, cujo modelo e marca foi importado na região latino-americana ainda sem muita expansão

de mercado. De fato, CoopCycle já existe de forma embrionária na Argentina, México, Chile e Peru. Uma das maiores dificuldades encontrada é a presença monopólica e a capacidade das empresas dominantes de impor condições no mercado, ao mesmo tempo que oferecem promoções e uma azeitada cadeia de empresas associadas para melhoria do serviço.



Enfoques interseccionais: as juventudes, os/as migrantes e as mulheres

Os debates e estudos sobre as empresas de plataformas digitais e as economias digitais tiveram maior exposição no Norte Global (Howe, 2006; Schmidt, 2017). Isso fez com que as narrativas, conceitos e até alternativas tenham um viés eminente de certo tipo de países e contextos socioeconômicos. No entanto, sabemos que é imperativo gerar leituras situadas sobre essa problemática porque os impactos desses modelos de negócio são diferenciais no sul global. Além disso, a herança colonial intensifica a precarização e exploração das plataformas digitais na África, América Latina e Ásia. Os estudos dessas regiões estão disputando outras narrativas perante as economias de plataformas e estão ressaltando a agência que os e as trabalhadoras de plataformas possuem para denunciar, debater, exigir e garantir seus direitos trabalhistas (Abílio e Machado, 2017; Anwar, 2018; Arora, 2014; Munck, 2013).

Por essa razão, este documento reúne os debates e problemáticas específicas vividos na América Latina. Torna-se fundamental analisar essas economias em termos de uma divisão

internacional, sexual e racial do trabalho. Em vários países da região, uma alta proporção dos e das trabalhadoras de plataformas são migrantes e/ou de populações racializadas, sendo inclusive a maioria em alguns casos. Por exemplo, no México, há uma alta porcentagem de população racializada de pele escura como entregadora (Jaramillo-Molina, 2020). Na Costa Rica, 20% dos trabalhadores de aplicativos de entrega são da Nicarágua, 10% da Venezuela e 5% de Cuba⁷, isto é, 35% da força trabalhadora é estrangeira. No Equador e na Colômbia, a maioria é de nacionalidade venezuelana (Hidalgo e Salazar, 2021; Jaramillo, 2020). No Chile, dentro das plataformas de entrega há uma presença importante de migrantes da Venezuela, Peru e Colômbia (Farias e Ossandón, 2020). No Brasil, a maioria são pessoas afrodescendentes e provenientes de bairros precarizados (Abílio et al., 2020; Associação Brasileira do Sector de Bicicletas, 2019). Ou seja, esses modelos de negócio são sustentados com a força de trabalho migrante e racializada.

⁷ Dados apresentados por José Pablo Bejarano, secretário de ata e filiação da União Nacional de Trabalhadores de Plataformas (UNTP) em entrevista com autoras.



Dada a composição de gênero dentro dessas empresas de plataformas, o trabalho de entregador e motorista é extremamente masculinizado. No Equador, 90% dos trabalhadores de entrega são homens e 98% em condução (Observatório de Plataformas, 2020). Na Colômbia, 83,6% de entregadores são homens (Universidade do Rosário, 2019). Em Honduras, 100% dos entregadores entrevistados são homens (Noe Pino & Noe Dominguez, 2020), bem como na Costa Rica (Artavia et al., 2020). Na República Dominicana, 92% nos aplicativos de entrega são homens (Garcia e Javier, 2020). No México, 80% dos entregadores são homens e 93% dos motoristas (Guerrero, 2021). As razões pelas quais há poucas mulheres trabalhando nesse setor são várias: trabalho reprodutivo, assédio sexual, pouco acesso a compra de motocicletas ou automóveis, restrições de mobilidade, falta de carteira de motorista, entre outras. Com base nas duas entrevistas realizadas com trabalhadores de entregadores e motoristas na Costa Rica e El Salvador, ambos afirmam que há mais mulheres trabalhando como motoristas do que em entregas “porque é menor perigoso andar de carro e podem levar seus filhos com elas” (entrevista com autoras, 16 de outubro de 2021). Esse depoimento se conecta com a experiência de muitas mulheres trabalhadoras de plataformas em toda a região.

Em diferentes fóruns e pesquisas, as trabalhadoras de plataformas digitais de entrega e condução denunciam a violência de gênero à qual são expostas cotidianamente. Enfrentam assédio sexual por parte dos estabelecimentos, dos clientes e até de seus próprios

companheiros de trabalho. A atividade de entrega e condução implica que as companheiras estejam transitando pela cidade e esfera pública todos os dias, onde ficam expostas a insultos e humilhações. Quando um cliente as assedia, elas informam as empresas de plataformas digitais em que trabalham, mas não recebem nenhum tipo de acompanhamento, e muito menos de segurança. Por outro lado, como não contam com o reconhecimento laboral, não têm acesso a direitos como a licença maternidade ou amamentação. Então, ao estarem grávidas, devem continuar trabalhando enquanto seu corpo aguentar e todas as semanas que deixarem de trabalhar por causa do parto e da amamentação não terão nenhum tipo de pagamento para sobreviver (Hidalgo, 2021b).

O trabalho em plataformas digitais é uma das alternativas diante da falta de emprego nos diferentes países da região, uma vez que não existem barreiras de entrada ou são quase inexistentes. A maioria das pessoas que entram nessa economia são jovens. Em Honduras, El Salvador, República Dominicana e Costa Rica, a maioria dos trabalhadores de entrega são jovens menores de 30 anos (Artavia et al., 2020; Garcia e Javier, 2020; Noe Pino & Noe Dominguez, 2020). No Chile, Colômbia, Equador acontece o mesmo (Farias e Ossandón, 2020; Hidalgo e Salazar, 2021; Jaramillo, 2020). O caso do Brasil alarma, foi relatado que crianças e adolescentes entre 14 e 17 anos trabalham em empresas de plataformas digitais de comercialização e entrega de bicicleta na Cidade de São Paulo; estamos presenciando trabalho e exploração infantil nesses mercados (Muniz e Cícero, 2021).



Já para as pessoas que trabalham com condução, a faixa etária se estende até os 50 anos, mas a concentração média é de 30 anos. Diante dessa realidade nos perguntamos quais são as implicações do trabalho em plataformas digitais ser representado por uma população jovem? As juventudes estão enfrentando um panorama de flexibilização laboral e incerteza, em que ter acesso a um emprego digno é cada vez mais difícil. Com a expansão das empresas de plataformas digitais, o empobrecimento dos mercados de trabalho e a crise econômica, trabalhar sem direitos trabalhistas dentro desses modelos de negócio torna-se – cada vez mais – a única opção.

Aqueles que trabalham em empresas de plataformas digitais de entrega e condução na região são uma população com alto nível educacional, que conseguiram obter títulos universitários. Representa 30% na Costa Rica (Artavia et al., 2020). No Chile, “40,6% têm entre 10 e 12 anos de escolaridade, e 53,1% possuem educação superior” (Farias e Ossandón, 2020). Na República Dominicana, 64% dos trabalhadores de plataformas de entrega têm educação universitária e secundária (Garcia e Javier, 2020). Isso denota como o mercado de trabalho se reduziu para aqueles que contam com profissionalização e se torna difícil encontrar emprego na área para a qual estudou. Essa situação é ainda pior para a população migrante.

Existe uma clara relação entre a superqualificação e a migração e, nos últimos anos, era evidente também dentro das empresas de plataformas digitais. Isto é, a população trabalhando em entrega e condução com títulos

universitários era sobretudo migrante. No entanto, isso já não se apresenta apenas na população migrante. À medida em que se intensifica a crise econômica e o aumento de demissões em nossa região devido à pandemia, mais população nacional superqualificada entra também nas plataformas. Ou seja, existe uma alta porcentagem de trabalhadores/as que contam com título universitário entrando no emprego de plataformas devido à informalidade, a falta de emprego em suas respectivas profissões ou para complementar renda em razão da forte precarização dos salários em geral.

Por outro lado, é importante destacar que há diferenças representativas entre os países da região e entre as atividades de condução e entrega. Na Argentina, por exemplo, a quantidade de horas semanais que um motorista de Uber trabalha em média é de 18 horas⁸, mostrando que é um trabalho complementar à renda que recebem em outro emprego. No entanto, no Equador, as pessoas condutoras trabalham entre 10 e 12 horas diárias, sete dias na semana; ou seja, entre 70 e 84 horas por semana. Enquanto as pessoas entregadoras trabalham entre 12 e 15 horas diárias, sete dias por semana; ou seja, entre 84 e 105 horas por semana (Hevia e Vera, 2021). Demonstrando que nesse país, para a maioria das pessoas trabalhadoras de plataformas essa é sua única fonte de emprego e trabalham sem descanso. Para o caso da Costa Rica, os/as condutores/as de Uber trabalham uma média de nove horas diárias, mais do que a jornada de trabalho por lei (Artavia et al. 2020).

⁸Dado fornecido pela própria empresa durante uma entrevista em setembro de 2021.



Tendências regulatórias (e desregulatórias) nacionais e internacionais



O caminho regulatório e de representação sindical na região tem sido sinuoso e ainda não encontrou formas eficientes de regulação que consigam dar um marco de direitos às e aos trabalhadoras de plataformas. Há alguns casos de sucesso parcial, mas ainda resta um longo caminho a percorrer. É urgente a necessidade de aplicar a normativa vigente onde seja possível e de desenvolver novos marcos regulatórios onde seja necessário. Existe uma escassa fiscalização e, em muitos casos, os processos judiciais iniciados não encontraram ainda um bom porto.

A verdade é que, assim como em outras regiões, a economia de plataformas da América Latina é caracterizada pela classificação incorreta da atividade econômica e sua integração às cadeias de produção e serviços. Essas empresas se inscrevem em todos os registros corporativos e fiscais locais como empresas intermediárias de tecnologia e não pela verdadeira atividade que realizam. Por sua vez, violam os direitos dos/as trabalhadoras em toda a região inscrevendo-os como trabalhadoras autônomas ou por conta própria. Essas circunstâncias produzem três impactos

principais (Ottaviano et al, 2019):

- ▶ Em primeiro lugar, irrompeu em atividades econômicas que ainda não se encontravam digitalizadas nem haviam inovado em seus respectivos setores. Isso resultou em uma diversidade de impactos dependendo do grau de formalidade das atividades econômicas. Isto é, nos mercados em que o serviço de táxi não se encontrava formalizado como serviço semi-público ou público, Uber se expandiu de forma acelerada. Nos mercados em que o serviço se encontrava altamente formalizado, as empresas de plataformas tiveram que lidar com regulações, resistências e obstáculos de diferentes tipos. No entanto, em meados de 2020, esses obstáculos pareciam ter se dispersado.
- ▶ Em segundo lugar, as empresas de plataformas irromperam nos diversos sistemas de relações trabalhistas da região, muitos deles instáveis, pouco integrados e não harmonizados. O modelo de trabalho por conta própria e autonomia que impuseram conseguiu contornar os modelos mais protetórios dos trabalhadoras e trabalhadoras, como o argentino ou o uruguaio, que coincide



com um modelo de negociação coletiva centralizada e por ramo de atividade e um poder estendido dos sindicatos. Por esse motivo, a reação dos sindicatos foi oscilante entre a rejeição e a indiferença, e os casos de negociação coletiva identificados se limitaram a contextos de negociação descentralizada, por empresa, sem mediação sindical.

► Em terceiro lugar, a irrupção do modelo de intermediação tecnológica para a prestação de multisserviços conseguiu contornar a agência estatal e pública, problematizando as vias de regulação fiscal, tributária, societária, financeira e trabalhista. Por essa razão, as experiências de regulação da economia de plataformas na região foram descentralizadas nos níveis estadual, provincial ou urbano, carentes de instâncias de diálogo social centralizado, por setor ou atividade.

Graças à ausência de formalidade na negociação coletiva, a escassa ou nula representação sindical e a falta de um marco regulatório que outorgue proteções sociais, o Estado, através dos parlamentos, as administrações e o poder judicial foram os lugares nos quais se desenvolveram os conflitos entre trabalhadores e empresas. Houve regulações urbanas nas cidades e muitas chamaram empresas e trabalhadores para um diálogo. Essas regulações tiveram mais a ver com as normas de trânsito, segurança rodoviária, cota de frotas, registros municipais, entre outras. O único país da região que até o ano 2021 conseguiu provar o vínculo empregatício, através de uma sentença judicial, foi o Uruguai. Em muitos outros países existem processos judiciais ainda sem rumo definido.

Por sua vez, foi apresentada uma variedade de projetos de lei nos parlamentos dos países latino-americanos. Existem três tendências com relação a esses projetos que poderiam ser divididos em:

- Uma primeira tendência é a de incorporar figuras intermediárias tais como o trabalho autônomo economicamente dependente.
- Outra é a ideia de “salarizar” as relações de trabalho incorporando os trabalhadores de plataformas nas leis de trabalho existentes.
- E finalmente uma terceira solução é reconhecer o caráter de assalariado do trabalhador de plataformas, regulamentando a jornada de trabalho com normas específicas, e incorporando novos direitos trabalhistas como o direito à desconexão digital, a garantia de horas mínimas, a soberania do tempo de trabalho e a transparência na gestão algorítmica, entre outras.

Devido à escassez de regulação e à dificuldade para encontrar formas de disciplinar as empresas de plataformas, muitos países utilizaram impostos ou regulações antitruste para colocar algum tipo de freio na acelerada expansão e nas condições de mercado geradas.

No plano internacional, o caminho não teve melhores resultados. A verdade é que a capacidade dos Estados de regular e acionar os sindicatos, no nível local e internacional, conseguiram doblegar as empresas em algumas partes do mundo. De fato, essas corporações reconhecem que, se houvesse vontade política,



finalmente deveriam comparecer ante as regulações nacionais em termos de leis antitruste, em matéria de direitos trabalhistas, proteção de dados pessoais, obrigações fiscais e autorizações para operar, entre outras. Por esse motivo, há tempos as grandes empresas tecnológicas vêm fazendo lobby junto à Organização Mundial do Comércio e em acordos como os Tratados de Livre Comércio, para aprovar o que se conhece como a agenda de comércio eletrônico ou de economia digital. Tais acordos contêm cláusulas que limitariam de uma vez por todas a capacidade estatal de regular no nível local as corporações de plataformas digitais, entre outras.

Tais normativas supranacionais incluem cláusulas que visam:

- ▶ adotar o princípio de livre mobilidade de dados, que impede um Estado de ter acesso aos dados gerados por seus cidadãos, impor exigências de processamento, localização ou armazenamento dos mesmos,
- ▶ impedir que os Estados tenham capacidade de pedir autorização prévia para operar e obrigá-lo a dar acesso aos mercados para que possam se expandir,
- ▶ proibir a auditoria algorítmica para poder comprovar se os sistemas de atribuição de tarefas são contrários às normativas locais e como forma de provar o vínculo empregatício,
- ▶ permitir o spam indiscriminado e o processamento de dados sem privacidade.

Essas e outras normativas afetarão a capacidade regulatória dos Estados

(Scasserra e Martinez Elebi, 2021)⁹, alcançando um capitalismo digital desregulado/desregulamentado: de fato, o capitalismo está evoluindo para um novo capital digital que subsume as relações humanas através da dataficação da vida. Esse capitalismo visa aprovar regras supranacionais que impeça os Estados de agir em busca da equidade e da justiça social, gerando um modelo liberalizador que favorece o mais poderoso em detrimento da classe trabalhadora.

Essas iniciativas vêm buscando aprovação há anos e ganhando cada vez mais destaque na OMC. No entanto, o gigantesco problema que as corporações tecnológicas geraram, em termos de poder e desigualdade, conseguiram que os países membros do G20 e da OCDE coloquem a lupa sobre eles, buscando um acordo para que elas paguem um imposto global (OCDE, 2021). São esforços necessários, mas insuficientes. É preciso seguir por mais.

⁹Para ver a lista exhaustiva de compromissos recomendamos ler o anexo do relatório "Colonialismo Digital" (Scasserra e Martinez Elebi, 2021). Para compreender as implicações laborais dessa agenda recomenda-se ver "As regras de comércio digital" (James, 2020)



Desafios sindicais: sindicalização, representação, batalhas culturais e regulação

As empresas de plataformas chegaram para desenvolver um novo modelo de negócios que impõe novos desafios para os trabalhadores e trabalhadoras. Os sindicatos do mundo deram respostas heterogêneas e diversas/diversificadas. O importante aqui é destacar que um modelo de negócios, e, portanto, de trabalho, está se consolidando na economia. É necessário compreendê-lo e gerar respostas efetivas para não permitir que a precariedade seja a nova norma no mercado de trabalho.

Podemos situar um primeiro desafio na sindicalização e na representação. De fato, muitos sindicatos têm encontrado dificuldades para representar devidamente os/as trabalhadores de plataformas, e foram geradas instâncias de representação por fora do sindicalismo tradicional. Como mencionado anteriormente, grande parte das pessoas trabalhadoras de plataformas na região são migrantes e, além de enfrentar a precarização laboral, vivem a violência xenófoba. É urgente incluir ou priorizar a regularização das pessoas migrantes dentro das agendas sindicais, algo que não apenas

beneficia esse grupo vulnerável, como também fortaleceria os sindicatos¹⁰. Existem leis discriminatórias em alguns países que impedem que as pessoas migrantes se sindicalizem, esse é o caso da Costa Rica¹¹, como relatado pelos trabalhadores da União Nacional de Trabalhadores de Plataformas (UNTP), onde só os costarriquenhos podem se filiar.

Em alguns países da região, são justamente as pessoas migrantes e, principalmente, as mulheres¹², que estão liderando os processos de sindicalização de trabalhadores de plataformas digitais. É urgente a necessidade por parte dessas pessoas trabalhadoras de serem acolhidas nas organizações sindicais para poder desenhar estratégias de ação e incidência que levem a melhores condições de trabalho. Esse desafio estaria em consonância com a segunda linha de ação do Roteiro para o Fortalecimento e Transformação Sindical das Américas 2021-2025, que determina a importância de crescer incluindo a diversidade da classe trabalhadora, representando as e os trabalhadores migrantes e de plataformas que ainda

¹⁰Ver Roteiro de Fortalecimento e Transformação Sindical, 2021-2025, Confederação Sindical de trabalhadores e trabalhadoras das Américas (CSA, 2021).

¹¹ Na Constituição Política da Costa Rica diz "ARTIGO 60 - Tanto os patronos quanto os trabalhadores poderão se sindicalizar livremente, com o fim exclusivo de obter e conservar benefícios econômicos, sociais ou profissionais. Fica proibido aos estrangeiros exercer direção ou autoridade nos sindicatos."

¹² Na Colômbia, a companheira de nacionalidade venezuelana Carolina Hevia foi uma das fundadoras e atual secretária geral da União de Trabalhadores de Plataformas (UNIDAPP). No Equador, também uma trabalhadora venezuelana, Yuly Ramírez, é a líder da organização Glovers Ecuador que atualmente está criando o sindicato Frente dos Trabalhadores de Plataformas Digitais do Equador (FRENAPP).



não alcançaram uma representação devida em alguns países da região e com a quarta linha de ação, que sustenta a importância de aumentar a participação de trabalhadores e trabalhadoras jovens (CSA, 2021), já que na caracterização desses trabalhadores e trabalhadoras encontramos uma grande preponderância de jovens.

As e os entregadores, em geral ligados por redes comunitárias de migrantes, organizaram-se através de redes sociais e sistemas de mensagens instantâneas e articularam demandas reclamando melhorias nas condições de trabalho, principalmente em questões de saúde e segurança no trabalho e de estabilidade na renda. Outra demanda teve a ver com o reconhecimento do vínculo empregatício, a liberdade sindical e a negociação coletiva. E, finalmente, as demandas/reivindicações dos/as trabalhadores/as se voltaram também para a sustentação da relativa autonomia e soberania do tempo, própria do modelo de intermediação tecnológica na atribuição do trabalho. Essas demandas/reivindicações foram levadas adiante por meio de paralizações/greves e protestos e também através dos sistemas judiciais dos diversos países. De fato, diante da ausência de reconhecimento da organização e da quase inexistente negociação coletiva, a judicialização das demandas/reivindicações foi imediata.

Por outro lado, um desafio que se apresenta é em termos de compreender as novas formas de trabalho e os novos desafios da gestão algorítmica. O modelo de trabalho fordista é obsoleto no que diz respeito a essas novas formas de trabalho, em que a soberania

do tempo e o direito à desconexão digital são elementos fundamentais na hora de compreender as demandas desses e dessas trabalhadoras. As novas formas de produção nos trazem uma nova batalha pelo tempo de trabalho, em que a tecnologia traz a possibilidade de adquirir certo grau de liberdade na gestão do tempo. Essa gestão deveria ser vista como um novo direito a ser adquirido e não como um impedimento na hora de definir a relação de dependência. O direito à conexão e à desconexão digital são, efetivamente, novos direitos trabalhistas que a tecnologia possibilita e que bem poderiam começar a ser incorporados na esfera do trabalho, incluindo os trabalhadores de plataformas, os teletrabalhadores ou qualquer outro trabalhador da economia.

A gestão do tempo poderia ser um direito adquirido/conquistado a partir das tecnologias da informação e da comunicação, colocando esses instrumentos a favor da pessoa trabalhadora e não os utilizando para a exploração e a precariedade. A gestão algorítmica do trabalho, por sua vez, demonstra que existe uma necessidade de compreender a relação de poder que ocorre na caixa preta do sistema de atribuição de pedidos. Os algoritmos em âmbitos de trabalho começam a estar cada vez mais presentes, tomando decisões arbitrárias e não neutras que afetam a vida e as trajetórias laborais de centenas de milhares de pessoas no mundo. Nesse sentido, exigir a auditoria algorítmica, a transparência com relação a como administram esses sistemas, e equipar o Estado e os sindicatos com pessoas capazes de compreender esses sistemas, é



fundamental na defesa dos direitos de trabalhadores e trabalhadoras.

A regulação solicitada e exigida do Estado deveria incorporar essas novas demandas para não apenas oferecer uma resposta às pessoas trabalhadoras de plataformas, como também começar a andar por um caminho que renove as demandas sindicais nos novos cenários produtivos. Efetivamente, com a incorporação da tecnologia em âmbitos de trabalho, cada vez mais a gestão algorítmica, a soberania do tempo e o direito à desconexão digital se tornarão fundamentais para todos/as os/as trabalhadores/as da economia. Regular a economia de plataformas é, sem dúvida, dotar de direitos as pessoas trabalhadoras atuais e do futuro.

Nesse sentido, é de suma importância a educação e a capacitação não apenas para adaptar-se às novas formas de trabalho, mas também para compreender o novo mundo do trabalho e as realidades que se avizinham/aproximam para os trabalhadores e trabalhadoras das Américas. A CSA, em sua linha 6, propõe a necessidade de ampliar e aprofundar a formação sindical (CSA, 2021). De fato, será preciso mais formação, mas também mais diálogo e debate interno com relação às melhores estratégias político-sindicais para enfrentar a realidade dos trabalhadores e trabalhadoras que encontram nessas novas formas de emprego uma solução para a falta de renda, mas adotam formas precarizadas de trabalho. Entender o capitalismo digital como uma nova forma de capitalismo mais tecno-eficiente que subordine a vida do ser humano através da dataficação da vida e das relações

sociais, debater novas estratégias e compreender os alcances de interpretar os dados como bens comuns (Scassera e Sai, 2020), é necessário para desenhar um programa de trabalho que leve a um sindicato fortalecido e capaz de dar respostas para que a tecnologia derive em mais e melhores direitos para todos e todas.

Aprender com o ciberativismo como ferramenta fundamental para elevar as demandas das e dos trabalhadores. As primeiras paralizações dos/as trabalhadores/as de plataformas foram realizadas através dos próprios aplicativos, nas quais os/as trabalhadores/as se conectavam, mas não aceitavam pedidos. Isso resultou em melhoras salariais e de condições de trabalho em vários países do mundo e da região. Assim, o ciberativismo, as redes sociais e os aprendizados da juventude que conseguem “enganar o algoritmo”¹³, são novas ferramentas de protesto que bem poderiam ser incorporadas às estratégias sindicais tradicionais. Aprender lições e incorporar o ciberativismo será fundamental na nova era digital. Por outro lado, vários dos sindicatos de pessoas trabalhadoras de plataformas têm gerado seus próprios aplicativos como é o caso do UNIDAPP na Colômbia e do FRENAPP no Equador. E é através desses aplicativos que os/as trabalhadores/as se sindicalizam e mantêm suas assembleias, arquivam suas atas e estatutos e realizam assessoria jurídica e capacitações.

Nesse sentido, é fundamental redesenhar a comunicação e fortalecer a identidade da classe trabalhadoras, tal como foi proposto na linha 5 do Roteiro da CSA (CSA, 2021). As novas formas de

¹³ Na China, por exemplo, os alunos começaram a se organizar em massa para avaliar negativamente o aplicativo educacional onde o conteúdo era enviado para estudar durante a pandemia, fazendo com que o algoritmo de gerenciamento do aplicativo acabasse removendo o aplicativo devido ao número de avaliações negativas que recebia. Esse caso de ciberativismo pode muito bem ensinar o movimento sindical na luta por melhores condições de uso das plataformas.



comunicação com os/as trabalhadores/as, mas também com a comunidade, para poder desenvolver estratégias sindicais de ciberativismo e de filiação sindical são fundamentais nos tempos atuais. A tecnologia é uma ferramenta poderosa se utilizada corretamente para fazer chegar mensagens claras e fortes que identifiquem os e as trabalhadoras e que elevem suas demandas diante de um mundo digital que parece não os levar em consideração.

Por fim, mais importante ainda são os laços internacionais na luta por melhores condições no emprego de plataformas. De fato, uma geração de trabalhadores/as migrantes e jovens, cujo local de trabalho é um telefone celular, tem a comunicação como constitutiva/parte integrante de sua vida cotidiana. As novas formas de comunicação tecem fortes laços transfronteiriços, que bem podem ser (e devem ser) aproveitados para sindicalizar e tecer laços solidários na região¹⁴. Não é menos importante mencionar que as últimas cinco paralizações internacionais de pessoas trabalhadoras de plataformas digitais foram lideradas da nossa região, onde trabalhadores/as da Argentina, Equador, Colômbia, México, Brasil, entre outros, dialogaram em assembleia com companheiros/as da Alemanha, Bélgica, França, Espanha, Japão e China.

A América Latina tem a vantagem cultural e idiomática que rompe barreiras estruturais entre trabalhadores/as. Aproveitar essa vantagem é fundamental para gerar um sindicalismo regional com estratégias transfronteiriças de luta por melhores condições de trabalho.

O emprego de plataformas é um laboratório capitalista no qual estão sendo gestadas novas formas de emprego. Dar respostas do sindicalismo é estratégico, necessário e urgente.

¹⁴Ver Roteiro de Comunicação Sindical. 2021-2025. Confederação Sindical de trabalhadores e trabalhadoras das Américas (CSA, 2021).



Bibliografía

- ▶ Abilio, L., & Machado, R. (2017). Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. *IHU UNISINOS*, 1, 20–28.
- ▶ Anwar, M. A. (2018). Connecting South Africa: ICTs, Uneven Development and Poverty Debates. In C. Knight, J. and Rogerson (Ed.), *The Geography of South Africa: Contemporary Changes and New Directions* (pp. 261–267). Springer, Forthcoming.
- ▶ Arora, P. (2014). *The leisure commons: A spatial history of Web 2.0*. Oxford, UK: Routledge.
- ▶ Artavia, L. (2020). “Trabajo y precariedad en tiempos de crisis: el caso de choferes y transportadores de plataformas digitales en Costa Rica”, em *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, Hidalgo Kruskaya e Carolina Salazar Daza (eds.), pp. 119-134. Quito: FES-ILDIS Ecuador. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>
- ▶ Artavia, L., Jiménez, L., Siles, I., e Ross, I. (2020). *Plataformas digitales y precarización laboral en Costa Rica: el caso de Uber*. Friedrich-Ebert-Stiftung
- ▶ BBC News Mundo (2019). *Cómo es posible que Uber sobreviva con pérdidas de US\$1.200 millones y sin nunca haber obtenido beneficios*. Disponível em: *Cómo es posible que Uber sobreviva con pérdidas de US\$1.200 millones y sin nunca haber obtenido beneficios - BBC News Mundo*
- ▶ Cherry, M. A. (2016). “Virtual Work and Invisible Labor”, pp. 71-86, em M. Crain, W. R. Poster, M. A. Cherry (eds.): *Invisible Labor: Hidden Work in the Contemporary World* (Oakland, CA: University of California Press).
- ▶ CSA (2021) “Hoja de Ruta para el Fortalecimiento y la Transformación Sindical de las Américas 2021 · 2025”. *Autoreforma Sindical. Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas*. Disponível em https://csa-csi.org/sdm_downloads/roteiro-para-o-fortalecimento-e-a-transformacao-sindical-das-americas-2021-%c2%b7-2025/
- ▶ Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2019). “Algorithmic Management and App-Work in the Gig Economy: A Research Agenda for Employment Relations and HRM.” *Human Resource Management Journal*, 30(1).
- ▶ Farias, J y Ossandón, F. (2020). *CONDUCTORES DE LA NUEVA ECONOMÍA Reflexiones y experiencias de trabajadores y trabajadoras de Uber en Santiago de Chile*. Friedrich-Ebert-Stiftung
- ▶ Garcia, J., Javier, K. (2020). *Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana Caracterización y opciones para su protección social*. CEPAL.
- ▶ Grohman, R. (2020). *Contextualizando o Trabalho em Plataformas*. *Revista Contracampo*, 39, 1–10.
- ▶ Guerrero, S. (2021). *¿Cuáles son las condiciones de trabajo en aplicaciones de transporte y entrega?*. *Foro virtual*, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- ▶ Hevia, Carolina & Vera, Cristina. (2021). *Guía de construcción de políticas públicas para el trabajo en plataformas digitales de reparto y conducción en Ecuador*. Em: *Observatorio de Plataformas y Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador*.
- ▶ Hidalgo, K. (2021a). *Lecturas decoloniales a las economías de plataforma. Pensando la imbricación de opresiones de las mujeres repartidoras en Ecuador*. Em *El trabajo en plataformas digitales. Debates, Realidades y Desafíos desde América Latina*. Buenos Aires: Miño e Dávila.
- ▶ Hidalgo, K. (2021 b). “Maternidades dentro de las economías de plataforma. Tejiendo resistencias con mujeres migrantes repartidoras de Rappi y Glovo en Ecuador”, em *Economía para cambiarlo todo – Feminismos, trabajo y vida digna*. Quito: FES ILDIS, 2021: 141-154.
- ▶ Hidalgo, K., & Salazar, C. (2021). *A migrant woman sustaining la lucha: A Feminist Takeover of the organization process of on-demand delivery workers in Ecuador*. *Journal of Labor and Society*, 1-19.
- ▶ Howe, J. (2006). “The rise of crowdsourcing”, em *Wired*, 1º de junho. Pode ser consultado em: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/> [28 de agosto de 2017].
- ▶ James, Deborah (2020). “Las reglas de comercio digital. Una nueva y desastrosa constitución para la economía mundial, concebida por y para las grandes tecnológicas”. *Fundação Rosa Luxemburgo*. Disponível em: <https://www.rosalux.eu/>



es/article/1989.las-reglas-del-comercio-digital.html
rosalux.eu/es/article/1989.las-reglas-del-comercio-digital.html

- ▶ Koutsimpogiorgos, N., Slageren, J. van, Herrmann, A. M., & Frenken, K. (2020). Conceptualizing the Gig Economy and Its Regulatory Problems. *Policy & Internet*.
- ▶ Marinaro, P. (2020). Por el futuro de la clase trabajadora. Disponible em: <https://jacobinlat.com/2020/11/10/por-el-futuro-de-la-clase-trabajadora/>
- ▶ Mbembe, A. (2013). Necropolitics. *Public Culture*, 15(1), 11–40.
- ▶ Munck, R. (2013). The Precariat: a view from the South. *Third World Quarterly*, 34(5), 747–762.
- ▶ Muniz, B y Cícero, J. (2021). Aplicativos de delivery: a nova faceta do trabalho infantil. *Publica*. Revisado em 21 de outubro de 2021. Disponible em: <https://apublica.org/2021/10/aplicativos-de-delivery-a-nova-faceta-do-trabalho-infantil/>
- ▶ Noe Pino, H., & Noe Dominguez, E. (2020). PLATAFORMAS DIGITALES y relaciones laborales en Honduras, una primera aproximación. *Friedrich-Ebert-Stiftung*.
- ▶ OCDE (2021) “130 countries and jurisdictions join bold new framework for international tax reform”. Disponible em: <https://www.oecd.org/newsroom/130-countries-and-jurisdictions-join-bold-new-framework-for-international-tax-reform.htm>
- ▶ Observatório de Plataformas. (2020). Podcast Cooperativas y colectivos de bicimensajería. Disponible em: <https://open.spotify.com/episode/75CTeKn5wVlf4xnigx0gDb>
- ▶ Ottaviano, J.M; O´ Farrell, J.; Maito, Matias. (2019) Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas. *Fundação Friedrich Ebert Argentina*. Disponible em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/15913.pdf>
- ▶ Organização Internacional do Trabalho (OIT). 2019. As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Como fomentar o trabalho decente no mundo digital. Disponible em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- ▶ RetailDetail BE (2021). Delivery Hero suffers loss of nearly one billion euros. Disponible em: <https://www.retaildetail.eu/en/news/food/delivery-hero-suffers-loss-nearly-one-billion-euros>
- ▶ Scasserra, S. (2019a). “El despotismo de los algoritmos: Cómo regular el empleo de plataformas”. *Revista Nueva Sociedad* N° 279, Buenos Aires. Disponible em: <https://nuso.org/articulo/el-despotismo-de-los-algoritmos/>.
- ▶ Scasserra, S. (2019b). “Cuando el jefe se tomó el buque, el algoritmo toma el control”. *Fundação Foro del Sur*. Buenos Aires. Disponible em: https://lasargentinastrabajamos.com/pdf/Sofia_Scasserra_Cuando_el_jefe_se_tomo_el_buque.pdf
- ▶ Scasserra e Sai (2020) “La cuestión de los datos, plusvalía de vida, bienes comunes y Estados inteligentes”. *Fundação Friedrich Ebert*. Disponible em: <http://www.fes.org.ar/public/LA%20CUESTI%C3%93N%20DE%20LOS%20DATOS.pdf>
- ▶ Scasserra e Martinez Elebi (2021). “Colonialismo digital: Análisis de la agenda comercial europea”. *Transnational Institute*. Disponible em: <https://www.tni.org/es/publicacion/colonialismo-digital>
- ▶ Schmidt, F. A. (2017). Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work (Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung).
- ▶ Scully-Russ, E., & Torraco, R. (2020). The Changing Nature and Organization of Work: An Integrative Review of the Literature. *SAGE*, 19(1), 66–93. doi:10.1177/1534484319886394
- ▶ Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Polity Press.
- ▶ Universidade do Rosário. (2019). Pesquisa para trabalhadores e trabalhadoras de Rappi. Disponible em: <https://www.urosario.edu.co/Documentos/Nova-Et-Vetera/Encuesta-completa-rappitenderos-Observatorio-Labor.pdf>



ITUC CSI IGB

Apoio

